

Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde: IAB- Kontakseminar 1978 an der Universität München

Brinkmann, Christian (Ed.); Kühl, Jürgen (Ed.); Schultz-Wild, Rainer (Ed.);
Sengenberger, Werner (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzband / conference proceedings

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brinkmann, C., Kühl, J., Schultz-Wild, R., & Sengenberger, W. (Hrsg.). (1979). *Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde: IAB-Kontakseminar 1978 an der Universität München* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101008>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Beiträge

zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Christian Brinkmann, Jürgen Kühl, Rainer Schultz-Wild,
Werner Sengenberger (Herausgeber)
mit Beiträgen von:

Hermann Biehler, Michael Bolle, Wolfgang Brandes,
Christian Brinkmann, Friedrich Buttler, Franz Egle, Dieter
Freiburghaus, Knut Gerlach, Martin Koller, Burkhard Lutz,
Günther Schmid, Herbert Schui, Rainer Schultz-Wild,
Werner Sengenberger.

Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde

IAB-Kontaktseminar 1978 an der Universität München



BeitrAB 33

Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung der
Bundesanstalt für Arbeit

Nürnberg 1979

Herausgeber der Reihe BeitrAB:

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 8500 Nürnberg, Telefon (09 11) 1 71.

Redaktion:

Diplom-Volkswirt Erika Härtig in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Straße 104, 8500 Nürnberg, Telefon (09 11) 17 30 17, Fernschreiber: 622348

Graphiken:

Asta Marienfeldt

Maschinenmanuskript:

Anita König, Liselotte Müller

Druck:

Oberfränkische Verlagsanstalt und Druckerei GmbH, Schaumburgstraße 9, 8670 Hof/Saale.

Bezugsmöglichkeit:

Bestellungen sind an das Landesarbeitsamt Nordbayern, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 100, 8500 Nürnberg, Telefon (09 11) 17 41 63, zu richten: Schutzgebühr 10,— DM.

Rechte:

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB und unter genauer Quellenangabe gestattet.

Zitierweise:

BeitrAB 33

In den „Beiträgen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesanstalt für Arbeit wieder.

Vorwort

Im Herbst 1978 wurde die Reihe der Kontaktseminare des IAB unter der wissenschaftlichen Leitung des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, ISF München, in der Universität München fortgesetzt. Das Schwerpunktthema "Arbeitsmarktsegmentation" lag nahe, da es nicht nur auf seine Möglichkeiten zu prüfen war, eine arbeitsmarkttheoretische Fortentwicklung einzuleiten, sondern auch in der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion eine gewisse Bedeutung gewonnen hat. Der Veranstaltungsort München wurde gewählt, weil das ISF mit einer Reihe von wichtigen Arbeiten zum Thema hervorgetreten ist und sich somit wohl am besten als Veranstalter eignete.

Die Veröffentlichung bringt im ersten Teil eine theoretische Darstellung des Segmentationsansatzes, im zweiten die mit ihm konkurrierenden Theoriestücke und empirischen Befunde, um dann im dritten Teil die arbeitspolitischen Folgerungen zu ziehen, die erst die Tragfähigkeit und die Abhilfeleistung der Segmentationsicht erweisen können.

Wir danken insbesondere dem ISF für die nicht einfache wissenschaftliche Vorbereitung und Durchführung des überaus anregenden Kontaktseminars und der Universität München für ihre Gastfreundschaft.

Dieter Mertens

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
<u>Werner Sengenberger</u>	
Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung - mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeits- marktes in der Bundesrepublik Deutschland -	1
<u>Burkart Lutz</u>	
Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation	45
<u>Rainer Schultz-Wild</u>	
Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeits- markt: zum Zusammenhang zwischen Personalanpas- sung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung	74
<u>H. Biehler, W. Brandes, F. Buttler und K. Gerlach</u>	
Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas	102
<u>Herbert Schui</u>	
Arbeitslosigkeit: Erklärung durch die Segmenta- tionsthese oder durch ökonomische Analyse	148
<u>Dieter Freiburghaus</u>	
Arbeitsmarktsegmentation -- Wissenschaftliche Mode- erscheinung oder arbeitsmarkttheoretische Revo- lution?	159
<u>Franz Egle</u>	
Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit und Seg- mentation des Arbeitsmarktes. Einige empirische Befunde	184
<u>Christian Brinkmann</u>	
Segmentierung, Strukturalisierung, Flexibilität - Zur Relevanz einiger segmentationstheoretischer Aussagen für den Gesamtarbeitsmarkt	205
<u>Martin Koller</u>	
Segmentationstheorien - eine heuristische Heraus- forderung	253
<u>Michael Bolle</u>	
Keynesianische Beschäftigungstheorie und Segmen- tierungskonzepte	285
<u>Günther Schmid</u>	
Frauenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland	315

Werner Sengenberger

Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung

- mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland -

Gliederung

Vorbemerkung

1. Ausgangsfragen der Segmentationsansätze
2. Das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation
 - 2.1 Die Leitidee
 - 2.2 Segmentation und Flexibilität
 - 2.3 Art und Zahl der Segmente
3. Verursachung und Dynamik der Arbeitsmarktsegmentation
 - 3.1 Unterschiedliche Ansätze der Erklärung der Ursachen und Entstehung
 - 3.2 Dynamische Wechselwirkungen bei der Verursachung und Verstärkung
4. Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland
 - 4.1 Koexistenz verschiedenartiger Teilmärkte
 - 4.2 Expansion und Verstärkung betrieblicher Teilmärkte in den 60er Jahren
 - 4.3 Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation
 - 4.4 Segmentierungsimpulse durch den Wandel der Gesamtarbeitsmarktlage in den 70er Jahren
 - 4.5 Bedingungen für und wider eine Dualisierung des Arbeitsmarkts.

Ausgewählte Literatur

Vorbemerkung

Dieser Beitrag gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil (Kapitel 1 bis 3) beinhaltet einen groben Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand der Segmentationsansätze, wie er der internationalen Literatur entnommen werden kann. Im zweiten Teil (Kapitel 4) wird eine Analyse der Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts der Bundesrepublik Deutschland aus dem Blickwinkel eines Segmentationsansatzes vorgenommen, der am ISF München entwickelt wurde.

1. Ausgangsfragen der Segmentationsansätze

Arbeitsmarktsegmentation wurde in den vergangenen Jahren zunehmend zu einem Sammelbegriff für eine Reihe verschiedenartiger analytischer und theoretischer Konzepte zur Beschreibung und Erklärung der Funktionsweise und Struktur des Arbeitsmarkts. Die Fragestellungen, die von diesen Ansätzen aufgegriffen und zu beantworten versucht werden, sind vor allem solche, die von der orthodoxen ökonomischen Arbeitsmarkttheorie außer acht gelassen oder nicht zufriedenstellend beantwortet wurden. Es sind dies Fragestellungen folgender Art:

Warum haben bestimmte Arbeitskräftegruppen dauerhaft schlechtere Beschäftigungschancen als andere? Warum fühlen sich Angehörige bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert? Warum haben Gruppen mit gleicher allgemeiner und beruflicher Bildung häufig ungleiche Erwerbschancen und Arbeitseinkommen? Warum ist das Risiko der Arbeitslosigkeit ungleich verteilt? Warum gibt es Arbeitslosigkeit und gleichzeitig ständige Klagen über Arbeitskräftemangel, warum Kurzarbeit in unmittelbarer Nachbarschaft von Überstunden und Sonderschichten? Warum klagen die Beschäftigten über Fachkräftemangel, obgleich doch die Systeme der all-

gemeinen und Berufsbildung in den letzten zehn Jahren erheblich ausgebaut wurden? Warum konzentriert sich die Fort- und Weiterbildung der Unternehmen weitgehend auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen, die bereits ein relativ hohes Qualifikationsniveau erreicht haben? Warum wirken öffentliche Arbeitsmarktmaßnahmen nicht immer in der beabsichtigten Weise, warum in verschiedenen Bereichen unterschiedlich oder selektiv? Warum ist die Arbeitslosigkeit so schwer unter ein gewisses Niveau zu drücken und warum variiert dieses Niveau im Zeitverlauf und zwischen Volkswirtschaften?

Die auf den ersten Blick recht disparat erscheinenden Fragen lassen sich auf zwei Grundprobleme des Arbeitsmarkts reduzieren, die wiederholt auftreten, wenn auch in wechselnder Intensität. Der erste Problemaspekt ist ein primär arbeitsmarktpolitischer: Er betrifft die relativ dauerhaften und stabilen quantitativen und qualitativen Ungleichgewichte von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, die nicht oder nicht allein über globale Angebots- oder Nachfragedefizite hinreichend erklärbar sind. Die zeitliche und/oder örtliche Koexistenz von Mangel und Überschuß, von Überbeschäftigung und Unterbeschäftigung, äußert sich in vielfältigen Formen und Ausprägungen.

Der zweite grundlegende Problemaspekt und Ausgangspunkt der Segmentationsansätze ist ein primär gesellschaftspolitischer: Die relativ dauerhafte und stabile Ungleichheit der einzelnen Arbeitsverhältnisse, die der Arbeitsmarktprozess immer wieder produziert und reproduziert. Insbesondere in Perioden verringerten wirtschaftlichen Wachstums, aber selbst in den Phasen großer Zuwächse beim Sozialprodukt, also unter relativ günstigen verteilungspolitischen Konstellationen, scheint es trotz vielfältiger politischer Bemühungen um einen sozialen Ausgleich nicht zu gelingen, die Erwerbschancen und Arbeitsbedingungen über ein bestimmtes Maß hinaus einander anzunähern oder das Hervortreten immer neuer Problemgruppen zu vereiteln.

2. Das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation

2.1 Die Leitidee

Auf die genannten Fragestellungen werden von den einzelnen Segmentationsansätzen unterschiedliche Antworten erteilt. Gemeinsam ist jedoch allen Ansätzen die grundlegende, von der Vielfalt und Komplexität des realen Arbeitsmarkts abstrahierende Vorstellung, daß der Arbeitsmarkt in Teilmärkte oder Segmente gegliedert ist. Die Arbeitskräfte oder die Arbeitsplätze oder beide sind nicht als homogene Mengen zu betrachten, in denen jeder gegen jeden substituierbar ist und jeder gegen jeden konkurriert, sondern als nach bestimmten Merkmalen unterscheidbare Teilmengen, die untereinander nicht oder nur in eingeschränktem Maß austauschbar sind. Die reduzierte Austauschbarkeit kann sich einmal darauf gründen, daß die Teilmengen der Arbeitsplätze stofflich unterschiedlich sind - also beispielsweise unterschiedliche Qualifikationsanforderungen stellen - was dann zu einer bestimmten Allokationsregelung, d.h. der ausschließlichen oder vorzugsweisen Besetzung dieser Arbeitsplätze mit bestimmten Arbeitskräften führt. Solche Zuordnungsregelungen können aber auch eingeführt werden, ohne daß sich dies zunächst durch stoffliche Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen oder zwischen Arbeitskräften begründen ließe. Im ersten Falle "können" Arbeitskräfte mit ihrem vorhandenen Arbeitsvermögen die Arbeitsplätze eines anderen Teilmarkts nicht einnehmen, im zweiten Fall könnten sie es zwar, "dürfen" aber nicht. In der Regel basiert aber Segmentation auf beiden, also auf Heterogenität der Teilmengen von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften wie auf eingeschränkter Austauschbarkeit, da sich die beiden, wie später zu zeigen ist, wechselseitig bestärken.

Der Aufgliederung des Arbeitsmarkts in unterschiedlich geartete Teilmärkte und der Einschränkung des Arbeitskräfteaustauschs haftet eine gewisse Stabilität und Dauerhaftig-

keit an. Man spricht deshalb auch von strukturierten Arbeitsmärkten. Die Festigkeit kann auf ungeschriebenen Politiken beruhen, kann aber auch auf schriftlichen, fixierten Normen (Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.) basieren, die auf die Struktur der Arbeitsplätze oder Arbeitskräfte oder auf die Zuordnung der beiden gerichtet sind. Insoweit diese Regelungen einen verbindlichen verteilungssteuernden Einfluß ausüben, ist es sinnvoll, den Begriff des "institutionellen" Teilarbeitsmarkts zu verwenden und diesen von einem "sozialstatistischen" Teilarbeitsmarkt看begriff zu unterscheiden. Bei letzterem werden zwar ebenfalls die Gesamtmengen an Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften nach Merkmalen aufgeschlüsselt, damit wird aber nicht bereits notwendig die Vorstellung verknüpft, daß anstelle von individuellen Präferenzen institutionalisierte Regeln den Arbeitsmarktprozeß steuern. In der Tat hängt die Fruchtbarkeit des Segmentationskonzepts weitgehend von der Festigkeit und Verbindlichkeit der Regelung der Arbeitsmarktprozesse und der daraus erwachsenden Resistenz gegen Veränderungen durch Marktkräfte ab. Gehorchen die Arbeitsteilung und die Arbeitskräfteallokation ausschließlich den Marktgesetzen und passen sich elastisch, d.h. unverzüglich und vollends an veränderte Angebots- oder Nachfrageverhältnisse an, so käme dem Konzept der Arbeitsmarktsegmentation kein besonderer Erklärungswert zu.

Für den einzelnen Arbeitnehmer bedeutet Segmentation, daß ihm als individuell Handelnden beim Zugang zu Arbeitsplätzen Grenzen gezogen sind, die er nicht oder nicht ohne weiteres überwinden kann. In Anlehnung an eine Unterscheidung von VINCENS können als unüberwindbar jene Zugangsbarrieren gelten, die sich auf bestimmte, unabänderliche Merkmale der Erwerbsperson richten, wie etwa auf ihr Alter, ihr Geschlecht oder ihre Rasse. Wenn beispielsweise ein gesetzliches Nachtarbeitsverbot für Frauen und Jugendliche besteht, so kommen Arbeitsplätze, auf denen Nachtschichten zu leisten sind, für diese Gruppen nicht in Betracht. Ein

zweiter Typ von Zugang basiert auf gewohnheitsrechtlicher oder formaler, kollektivvertraglicher Regelung und kann folglich nicht von einzelnen Arbeitnehmern, sondern nur kollektiv abgeändert werden. Ein Beispiel dafür wäre eine Betriebsvereinbarung, nach der interne Bewerber bei der Besetzung einer betrieblichen Position den Vorzug vor externen Bewerbern erhalten. In dem Falle kann sich der externe Bewerber nicht dadurch Zugang zu der Stelle verschaffen, daß er das Lohnangebot des internen Konkurrenten unterbietet. Schließlich gibt es Zugangsbedingungen, die der einzelne prinzipiell überwinden kann, allerdings nicht ohne Aufwand von Kosten. Ein Beispiel dafür ist ein bestimmter Bildungsabschluß als Voraussetzung für den Zugang zu einem bestimmten Arbeitsplatz (VINCENS 1978, S. 228).

Die Barrieren für den Zugang zu oder gar für den Ausschluß von bestimmten Beschäftigungsmöglichkeiten, die für bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gelten, bedeuten wiederum für andere Erleichterungen oder Privilegien beim Zugang zu den Arbeitsplätzen. Dies ist zwangsläufig der Komplementäreffekt der eingeschränkten Austauschbarkeit.

2.2 Segmentation und Flexibilität

Während man mit Flexibilität die Vorstellung verbindet, daß Arbeitskräfte von ihren Qualifikationsmerkmalen her leicht gegeneinander substituierbar sind und dem Austausch auch keine Mobilitätshemmnisse entgegenstehen (MERTENS, 1973), sähe das Szenario eines vollkommen segmentierten Arbeitsmarkts genau umgekehrt aus: Die Arbeitskräfte und/oder Arbeitsplätze sind hinsichtlich bestimmter Merkmale völlig heterogen und es besteht eine strikte Zuordnung von bestimmten Arbeitskräften zu bestimmten Arbeitsplätzen.

Natürlich gibt es in der Wirklichkeit den Fall vollkommener Segmentation nicht, sondern immer ein Mindestmaß an teilmärktübergreifender Flexibilität in Form von sich einander überlappenden Anforderungen der Arbeitsplätze und einander überlappenden Qualifikationen der Arbeitskräfte sowie einer nicht wechselseitig ausschließlichen Besetzungsregelung. Es gibt also immer auch "Unschärfe" von Teilmärkten, da dies letztlich betrieblichen Interessen an Anpassungsfähigkeit entspricht. Auf der anderen Seite gibt es allerdings auch kaum den Fall völliger Flexibilität, da damit die Interessen der Betriebe an möglichst stetiger Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit bestimmten Eigenschaften und effizienter Arbeitskräftenutzung verletzt würden.

Segmentation ist das strukturelle Ergebnis der Lösung betrieblicher Arbeitskräfteprobleme unter Berücksichtigung verschiedenartiger betrieblicher Interessen und Bedingungen. Sie bedeutet nicht schlechthin die Reduzierung von Flexibilität oder gar Erstarrung, sondern eine interessen-geleitete Umschichtung von Flexibilität, d.h. einerseits deren Reduzierung, andererseits aber deren Erhöhung in einer Weise, die einzelwirtschaftlichen Rentabilitätsinteressen förderlich ist. Abgeschlossene betriebsinterne Arbeitsmärkte beispielsweise restringieren in der Regel den Austausch von Arbeitskräften mit dem externen Arbeitsmarkt, steigern aber zugleich auch die interne Flexibilität, indem sie die Umsetzbarkeit von Arbeitskräften und deren Anpassungsfähigkeit und -willigkeit an technische Veränderung erhöhen.

Je stärker allerdings ein Gesamtarbeitsmarkt segmentiert ist, d.h. in Teilmärkte zerfällt, zwischen denen Mobilitäts- und Substitutionsbarrieren bestehen, desto kleiner wird die Zahl der potentiellen, zur Besetzung bestimmter Arbeitsplätze in Frage kommenden bzw. in Betracht gezogenen Arbeitskräfte. Bewerber mit bestimmten Merkmalen werden von vornherein bei der Rekrutierung ausgeschlossen oder deutlich schlechter eingestuft, wodurch sich die

"Arbeitskräfteschlange" für die Besetzung offener Stellen verkürzt, damit die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts insgesamt gemindert und die Tendenz zu "strukturellen" Ungleichgewichten erhöht wird.

2.3 Art und Zahl der Segmente

Die Kriterien, nach denen sich die Teilmärkte eines Gesamtarbeitsmarkts voneinander unterscheiden, können sehr unterschiedlich sein. Sie können sich auf Merkmale der Angebotsseite, wie Qualifikation, Geschlecht, Nationalität, Rasse, Alter usf. der Arbeitskräfte, aber auch auf Merkmale der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts beziehen, so etwa auf die Branche, die Region, das Unternehmen usf. Die Bedeutung einzelner Segmentationskriterien ist historisch variabel; es können auch zu einem bestimmten Zeitpunkt mehrere Kriterien zugleich für die Strukturierung des Arbeitsmarkts relevant sein, was die Vorstellung einer mehrdimensionalen Segmentierung des Arbeitsmarkts nahelegt. So kann es beispielsweise innerhalb eines Segments stabiler Beschäftigungsverhältnisse typische Männer- und Frauenarbeitsplätze geben, die sich etwa durch Aufstiegs- und Entlohnungschancen voneinander unterscheiden. Oder: innerhalb eines Segments instabiler Beschäftigung kann es eine Trennung nach Arbeitsplätzen geben, die typischerweise nach dem Merkmal Staatszugehörigkeit (z.B. Deutsche/Ausländer) besetzt werden.

Eine wichtige Unterscheidung betrifft die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in den verschiedenen Segmenten. Sind die Teilmengen von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen von gleicher oder vergleichbarer Qualität, gemessen etwa an den Qualifikationsanforderungen, der Stabilität der Arbeitsplätze oder den Einkommensmöglichkeiten, so spricht man von Segmentation in der horizontalen Dimension oder kurz von "horizontaler Segmentation". "Vertikale Segmentation" bezeichnet dagegen die Ungleichheit von Arbeitsver-

hältnissen in den Segmenten.

Als Beispiel für horizontale Segmentation seien berufliche Gliederungen des Arbeitsmarkts genannt, bei denen erhebliche Mobilitätsbarrieren zwischen den einzelnen Berufen oder Berufsgruppen bestehen. Das weitaus bekannteste Modell einer vertikal geschichteten Arbeitsmarktstruktur ist das des dualen Arbeitsmarkts, wie es in der amerikanischen Arbeitsökonomie geprägt wurde.

Nach diesem Modell zerfällt der Gesamtarbeitsmarkt in zwei Sektoren oder Segmente, nämlich einen Primärsektor, der gut entwickelte interne Teilmärkte umschließt und in dem relativ stabile, gut bezahlte Arbeitsverhältnisse, günstige Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen vorherrschen und einen Sekundärsektor mit instabilen, schlecht bezahlten Arbeitsplätzen, ungünstigen Arbeitsbedingungen und wenig Chancen für berufliches Fortkommen. Das sekundäre Segment ist ein Aggregat von wenig entwickelten internen Märkten (PIORE, 1969; GORDON, 1972).

Nach einer differenzierteren Version dieses Konzepts ist im Primärsektor noch einmal zu unterscheiden zwischen einem oberen Segment von Beschäftigungsverhältnissen, die sich durch hohe Selbstbestimmtheit der Arbeit auszeichnen, ein hohes Maß an Eigeninitiative verlangen und einen privilegierten Status mit überdurchschnittlichen Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten gewähren. In dem Segment sind hauptsächlich die freien Berufe und die höheren Führungs- und Verwaltungstätigkeiten angesiedelt. In einem unteren Segment konzentrieren sich die traditionellen Industriearbeitsplätze; es handelt sich vor allem um ausführende Tätigkeiten mit begrenzten Möglichkeiten der Eigengestaltung der Arbeit, begrenzten innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten und relativ stark betriebspezifischen Qualifikationen (PIORE, 1973).

Die zwei bzw. drei Makrosegmente des Arbeitsmarkts sind nach Ansicht der Vertreter der dual labor market theory relativ stark und dauerhaft voneinander abgeschottet. Die Teilungen sind fest verankert in der Struktur der Nachfrage einerseits und in den gesellschaftlichen Klassen andererseits. In einer extremen Variante wird die Dichotomie der Arbeitsmarktstruktur als Folge eines scharf ausgeprägten güterwirtschaftlichen Dualismus gesehen: die Stabilität der Arbeitsverhältnisse im primären Arbeitsmarkt ergibt sich aus einem Kernbereich der Wirtschaft, dominiert von marktbeherrschenden Konzernen, standardisierter, hochgradig arbeitsteiliger kapitalintensiver Massenproduktion auf hohem technischem Niveau und geringer Empfindlichkeit gegen konjunkturelle und andere Nachfrageschwankungen,

während der instabile Sekundärarbeitsmarkt das strukturelle Resultat eines wirtschaftlichen Randsektors ist, geprägt von stark konjunkturabhängiger Nachfrage und nicht standardisierter, technologisch rückständiger, arbeitsintensiver Produktion in Klein- und Mittelbetrieben (AVERITT, 1968).

3. Verursachung und Dynamik der Arbeitsmarktsegmentation

3.1 Unterschiedliche Ansätze der Erklärung der Ursachen und Entstehung

Die verschiedenen Ansätze zur Erklärung der Verursachung der Segmentation können und sollen an dieser Stelle nicht umfassend oder vollständig dargestellt werden. Sinnvoll mag hier aber ein Überblick darüber sein, worin sie sich unterscheiden.

Gemeinsam ist zunächst wiederum allen Ansätzen die generelle Vorstellung, daß Segmentation dadurch zustandekommt, daß ökonomische Teilinteressen zu Lasten von Gesamtinteressen verfolgt und durchgesetzt werden. In kapitalistisch organisierten, dezentralen Marktwirtschaften wie der unsrigen manifestieren sich die Teilinteressen primär im Prinzip einzelwirtschaftlichen Gewinnstrebens und einzelwirtschaftlicher Rentabilität. Da die strategischen Möglichkeiten, sich Vorteile gegenüber Konkurrenten zu verschaffen, im Prinzip wie im Detail vielfältig sind, kann es nicht überraschen, wenn die theoretischen Ansätze, die zu verschiedenen Zeitpunkten und auf dem Hintergrund unterschiedlicher empirischer Verhältnisse in einzelnen Ländern entwickelt wurden, hinsichtlich ihrer Erklärungsmomente differieren.

a) Angebots- und nachfragebezogene Ansätze

Einige Theoretiker suchen die Erklärung für Spaltungen des Arbeitsmarktes gänzlich oder vornehmlich auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts, etwa in der differentiellen Aus-

stattung der Arbeitskräfte mit Humankapital. Für J. S. MILL lag das wesentliche Hindernis für die Überwindung anhaltend stark divergierender Beschäftigungsverhältnisse in dem Vermögensgefälle der sozialen Klassen; nur den Besitzenden sei es möglich, die Bildung zu erwerben, die notwendig ist, um erfolgreich um die attraktiven und gut bezahlten Arbeitsplätze konkurrieren zu können (MILL, 1948).

Die meisten der jüngeren Erklärungsansätze gehen indessen von der Heterogenität der Nachfrageseite aus. Nach einer Variante der dual labor market theory resultieren Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Stabilität und Qualität aus der Teilung der Nachfrage im Gefolge einer Spaltung der Gütermärkte; nach einer anderen Variante sind es spezielle Produkte oder Produktverfahren, die über entsprechend spezifische Arbeitsplatzanforderungen zu spezifischer, betriebs- oder arbeitsplatzbezogener Qualifizierung führen, zu deren dauerhafter Nutzbarkeit dann Mobilitäts- und Substitutionseinschränkungen erforderlich sind. Auf diese Weise entsteht ein Segment betrieblicher Arbeitsmärkte für relativ gut bezahlte, sichere Arbeitsplätze neben einem Segment von Arbeitsplätzen, die lediglich Jedermannsqualifikationen abfordern und deutlich schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bieten.

b) Mehr oder weniger bewußt oder gezielt herbeigeführte Teilungen der Arbeitskräfte

Wie direkt und gezielt die Teilung zustande kommt, ist ebenfalls kontrovers. Während einige Ansätze das Segmentierungsergebnis zwar als Folge von Strategien zur Kostensenkung bzw. Ertragsverbesserung betrachten, womit allerdings noch nicht unmittelbar die Teilung der Beschäftigungsverhältnisse intendiert wird, betonen andere, wie etwa die der "Radicals", die Rolle kollektiver Strategien der bewußten und gezielten Fragmentierung der Arbeiterschaft in Gruppen, die gegeneinander ausgespielt werden sollen: Durch eine hierarchische Gliederung der Belegschaften im Betrieb, der

gezielten vertikalen Differenzierung des Bildungssystems oder durch den gezielten "Import" von ausländischen Arbeitskräften zielt nach dieser Auffassung das Monopolkapital darauf ab, die Arbeitskräfte besser zu motivieren und zu disziplinieren, ein einheitliches Klassenbewußtsein und Solidarisierung der Arbeitskräfte zu verhindern oder zu schwächen, damit zugleich die eigene Verhandlungsposition im Verteilungskampf zu stärken und darüber hinaus die kapitalistischen Systembedingungen aufrechtzuerhalten (REICH, GORDON, EDWARDS, 1973).

c) Strategisches Handeln von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und des Staats

Führen die Radicals die Segmentation des Arbeitsmarkts nahezu ausschließlich auf die Strategien und Maßnahmen der Arbeitgeberseite zurück, so suchen andere das Motiv für Segmentierung bei den Arbeitnehmern oder ihren Vertretungen oder weisen diesen zumindest eine aktive Rolle bei der Entstehung zu. Um ihre relative Position in der Arbeitskräftehierarchie zu erhalten oder zu verbessern, versuchen die relativ starken Gruppen unter den Arbeitskräften, den Wettbewerb mit anderen, schwächeren Gruppen zu unterbinden oder abzuschwächen, indem sie durch für sie günstige Regelungen die Austauschbarkeit einschränken (SWINTON, 1977). Schließlich gibt es auch Thesen, nach denen dem Staat eine aktive Rolle bei der Arbeitsmarktsegmentation zugewiesen wird: Wenn er beispielsweise die öffentliche Förderung von Bildungsmaßnahmen auf bestimmte Arbeitskräftegruppen beschränkt oder wenn er die Beschäftigung von Inländern gegenüber der von Ausländern privilegiert (DOHSE, 1975).

3.2 Dynamische Wechselwirkungen bei der Verursachung und Verstärkung

Ein besseres Verständnis von Arbeitsmarktstruktur und -prozeß im allgemeinen und von Segmentierung im besonderen läßt sich gewinnen, wenn man nicht statische Kausalzusammenhänge betrachtet, sondern zirkuläre Verursachung und Verstärkung annimmt. Ganz allgemein formuliert heißt dies, daß man zwar die Segmentation als von einer ursprünglichen Bedingung ausgelöst betrachtet, aber zugleich erkennt, daß sie als strukturelles Ergebnis bestimmter Handlungen auf den ursprünglichen Impuls hin ihrerseits neue Handlungsbedingungen herbeiführt, die dann das folgende Arbeitsmarktvverhalten wiederum konditionieren.

Das neue Verhalten kann dem ursprünglichen Verhalten entgegengesetzt sein und dadurch bewirken, daß der Segmentierungsimpuls abgeschwächt wird (= sogenannte negative Rückkoppelung). Entsprechende Ausgleichstendenzen werden in der orthodoxen Arbeitsmarkttheorie dem Lohnmechanismus zugeschrieben. Entsteht beispielsweise in einem bestimmten Beschäftigungsbereich Arbeitskräftemangel, in einem anderen dagegen ein Überschuß, so induzieren entsprechende Preisbewegungen, d.h. relativer Lohnanstieg hier und relative Lohnminderung dort, Mobilitätsprozesse, die das Ungleichgewicht der Tendenz nach eibebnen.

Das Folgeverhalten kann aber auch dem ursprünglichen Verhalten gleichgerichtet sein und damit den Effekt haben, daß das strukturelle Ergebnis verstärkt und gefestigt wird (= positive Rückkoppelung). Derartige Verstärkerprozesse sind wesentlich für die Konsolidierung und Stabilität von Arbeitsmarktsegmentation. Auf Segmentierung gerichtete positive Rückkoppelung ist kein Störfall oder Ausnahmezustand des Arbeitsmarktprozesses, sondern gehört ebenso zum Normalfall des Arbeitsmarktprozesses wie auf Integration und Austausch gerichtete negative Rückkoppelung. Sie ist auch nicht exogen verursacht, sondern ist durch struk-

turelle Rahmenbedingungen, die der Arbeitsmarktprozess ständig selbst produziert, bedingt.

Im Prinzip sind es verschiedene Mechanismen, die den Verstärkereffekt bewerkstelligen können. Der erste Mechanismus besteht darin, daß sich im Zuge von Wechselwirkungen bestimmte Arbeitsplätze und bestimmte Arbeitskräfte ihren Merkmalen nach einander angleichen, das heißt homogener werden, während sich gleichzeitig die Heterogenität dieser Arbeitskräfte zu anderen Arbeitskräften oder der Arbeitsplätze zu anderen Arbeitsplätzen vergrößert. Die Herausbildung und der Fortbestand von Segmentation beruht also hier auf einem Assimilierungsprozeß in bestimmten Beschäftigungsbereichen, der stärker oder mindestens ebenso stark ist wie die Tendenz zur Angleichung von Qualifikationsanforderungen oder Qualifikationsangebot zwischen diesen Segmenten.

Ein zweites Prinzip beruht auf dem Interesse der Arbeitskräfte an der Aufrechterhaltung eines einmal bestehenden Besetzungsmodus. Ein entsprechendes Interesse tritt dann ein, wenn der Wechsel der Arbeitsplätze mit Lohneinbußen, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Zerstörung gewachsener sozialer Beziehungen oder anderen Verlusten verbunden ist und folglich versucht wird, durch verbindliche Allokationsregeln ("Institutionalisierung") für bestimmte Arbeitskräfte den bevorzugten Zugang zu der Kategorie von Arbeitsplätzen zu sichern. In der Realität wirken zumeist die beiden Mechanismen Hand in Hand. Bestimmte Besetzungsregelungen führen zur Homogenität innerhalb und Heterogenität zwischen Segmenten, und stoffliche Unterschiede von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräfte verstärken die Zuordnung bestimmter Arbeitskräfte und bestimmter Arbeitsplätze.

Ein weiterer Verstärkermechanismus ist der der Stigmatisierung. Hierbei werden tatsächlich erfahrene oder vermeintliche Eigenschaften von bestimmten Arbeitskräften auf größere

Gruppen von Arbeitskräften projiziert, nämlich auf alle diejenigen, die bestimmte Merkmale mit diesen Arbeitskräften gemein haben. Wenn man beispielsweise bei einigen Arbeitslosen zu dem Schluß kam, daß sie arbeitsunwillig sind, so bestünde Stigmatisierung darin, alle Arbeitslosen über einen Leisten zu schlagen und ihnen a priori Arbeitsscheu zu unterstellen.

Eine besondere Variante dieses Projektionsmechanismus ist die sogenannte statistische Diskriminierung, bei der allen Mitgliedern einer Arbeitskräftegruppe, zum Beispiel allen Frauen, gleiche oder ähnliche Eigenschaften bzw. gleiches Beschäftigungsverhalten zugeschrieben wird, obgleich sie objektiv stark variabel sein mögen. Erfolgt ein massenhafter Gebrauch solcher Hintergrundmerkmale als Selektionskriterien anstelle der Prüfung der tatsächlichen individuellen Fähigkeiten, so stellen sich mit der Zeit eine Strukturierung der Arbeitsmarktchancen auf der Basis von Arbeitskräftemerkmalen sowie gruppenbezogener Allokationsprozesse ein (GORDON, 1972, S. 46; THURLOW, 1975, S. 171).

4. Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland

4.1 Koexistenz verschiedenartiger Teilmärkte

Teilarbeitsmärkte sind durch bestimmte Merkmale von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften abgegrenzte Struktureinheiten des Arbeitsmarktes, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen, mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt.

Der Grad der Strukturierung eines Teilarbeitsmarkts ist sowohl davon abhängig, in wievielen der potentiellen Regelungsbereiche - wie Zugang zum und Abgang vom Markt, interne

Bewegung, räumliche und fachliche Ausdehnung, Lohnstruktur usw. - tatsächlich Regelungen existent sind als auch davon, welche effektive Gestaltungskraft diesen Regelungen innewohnt; das heißt, wie verbindlich und dauerhaft sie sind. Die Gesamtheit der auf einen Teilmarkt gerichteten Regelungen, die Teilarbeitsmarktstruktur, kann man als verfestigtes Strukturmuster der Lösung betrieblicher Arbeitskräfteprobleme betrachten. Im Prinzip gibt es unendlich viele Möglichkeiten, wie die Betriebe ihr Problem der laufenden Deckung ihres Arbeitsbedarfs bewältigen, das heißt wie sie zugleich die stetige Verfügung über Arbeitskräfte auch bei wechselnden Angebotslagen auf dem externen Arbeitsmarkt sichern, wie sie bei quantitativ und qualitativ wechselndem Personalbedarf Flexibilität in der Anpassung ihres Arbeitsvolumens gewinnen und aufrechterhalten, wie sie den Arbeitskräfteeinsatz möglichst effizient gestalten, wie sie produktivitätshemmende Konflikte mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretungen vermeiden oder in Grenzen halten usw. Die Form der Lösung dieser Probleme unterliegt zwar auch dem Wandel, besitzt aber zugleich auch eine gewisse Stabilität und Dauerhaftigkeit - eine gewisse Strukturierung. Sie ist das objektivierte Ergebnis der von den Betrieben in der Vergangenheit praktizierten Strategien und Politiken, reflektiert aber zugleich Lösungsprinzipien von zukünftig erwarteten Anpassungserfordernissen.

a) Typen von Teilarbeitsmärkten

Teilarbeitsmarkttypen sind Strukturierungen von Teilmärkten mit gleichen oder ähnlichen Merkmalen oder Ausprägungen. Gebräuchliche Typologien unterscheiden zwischen inner- und zwischenbetrieblichen Märkten und zwischen (unspezifischen) Jedermannsmärkten, fachlichen und betrieblichen Teilmärkten.

Jedermannsmärkte, fachlich und betriebliche Teilmärkte lassen sich idealtypisch wie folgt charakterisieren (SENGENBERGER, 1975):

Beim Typus des Jedermannsmarkts werden keine spezifischen Qualifikationen verlangt oder angeboten, sondern lediglich generelle Mindestbefähigungen, wie sie für unqualifizierte Tätigkeiten erforderlich sind und von Schulabgängern ohne weitere Ausbildung bereitgestellt werden können.

Es besteht uneingeschränkte oder zumindest hohe Austauschbarkeit der Arbeitskräfte zwischen den Arbeitsplätzen im Betrieb sowie zwischen Betrieb und dem externen Arbeitsmarkt. Die Arbeitskräftebewegungen sind nicht "gerichtet", sie erfolgen zwischen Betrieben und Branchen, Aufstiegsmöglichkeiten bestehen nicht oder nur sehr begrenzt; die Allokation wird durch die Entstehung und Beendigung von Arbeitsgelegenheiten und durch die Lohnhöhe gesteuert, es bestehen keine besonderen Bindungen der Arbeitskräfte an bestimmte Betriebe oder bestimmte Arbeitsplätze. Der Jedermannsmarkt kommt dem orthodoxen ökonomischen Arbeitsmarktmodell mit seinen Prämissen der Homogenität und Mobilität nahe.

Dem Typus des fachlichen Teilarbeitsmarkts liegt eine berufs- oder branchenspezifische Qualifikation zugrunde, die von mehreren Beschäftigten nachgefragt wird; Ausbildungsinhalte und Ausbildungsstandards unterliegen einer überbetrieblichen Regelung, Kontrolle und Zertifizierung, so daß die Beschäftigten von den Ausgebildeten bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten erwarten dürfen. Entsprechend gleichen oder ähneln sich die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze, für die fachlich ausgebildete Arbeitskräfte eingestellt werden.

Anpassung an quantitative Veränderungen von Angebot und Nachfrage erfolgt bei diesem Arbeitsmarkttypus durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel sowie durch Veränderung der Ausbildungskapazitäten, einschließlich Entwicklung neuer und Absterben alter Berufe (beruflicher Strukturwandel). Anpassung an qualitative Veränderungen geschieht durch Umgestaltung des Berufsbildes mit entsprechend koordinierter Veränderung der Ausbildungsinhalte und Arbeitsplatzanforderungen.

Die Mobilitätsströme in dem Teilmarkt sind vorwiegend horizontal gerichtet, insoweit der Betrieb gewechselt wird, teilweise auch vertikal, wenn innerhalb der gleichen Fachrichtung durch den Erwerb eines höheren Ausbildungsgrads Zugang zu einem höheren Teilmarkt erlangt wird (beruflicher Aufstieg).

Der interne betriebliche Arbeitsmarkt ist an bestimmten Stellen offen zu den externen fachlichen Teilmärkten. Die subjektive Arbeitsmarktorientierung der Arbeitskräfte richtet sich auf den Beruf oder auf die Branche, nicht aber auf einen bestimmten Betrieb.

Beim Typus des betrieblichen Teilarbeitsmarkts sind die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze und die von den Arbeitskräften bereitgestellten Qualifikationen spezifisch für einen Betrieb oder ein Unternehmen oder für Teile derselben, sind folglich nur dort zu erwerben und können nicht auf andere Betriebe transferiert werden.

Der Teilmarkt schließt alle oder einen Teil der Arbeitskräfte und Arbeitsplätze in einem Betrieb oder Unternehmen (bei einem Arbeitgeber) ein. Mit Ausnahme der Ersatz- und Zusatzbeschäftigung, die durch Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem externen Arbeitsmarkt erfolgt, geschieht die Anpassung an qualitative oder quantitative Veränderungen von Angebot und Nachfrage innerbetrieblich, durch Umsetzungen von Arbeitskräften, Veränderung der Arbeitsplatzstruktur, Veränderung der Arbeitszeit, usw.

Ein- und Austritte in und aus dem Teilmarkt erfolgen durch Einstellungen in einem Betrieb und Entlassungen aus dem Betrieb, Arbeitskräftebewegungen auf dem Teilmarkt erfolgen innerhalb des Betriebs - bei Unternehmen mit mehreren Betrieben auch zwischen diesen Betrieben - und verlaufen von den wenigen Eintrittsarbeitsplätzen weg zu den qualifizierteren und besser bezahlten Arbeitsplätzen ("betriebliche Karriere"), sind also vertikal gerichtet. Mit Ausnahme der Zutrittspositionen sind also die Arbeitsplätze nur den Angehörigen des Betriebs zugänglich ("geschlossener" betriebsinterner Arbeitsmarkt). Die Arbeitskräfte weisen eine starke Bindung an den Betrieb oder das Unternehmen auf.

Die Gratifizierung der Arbeitskräfte auf den einzelnen Positionen wird durch interne Verfahren der Arbeitsplatzbewertung oder Personalbeurteilung festgelegt, die Gratifizierungsform kann betriebsbezogen sein (z.B. nicht transferierbare Sozialleistungen, von der Betriebszugehörigkeit abhängige Entlohnung, etc.).

b) Empirische Indikatoren der Verteilung der Teilmarkttypen

Natürlich kommen in der Realität vorfindbare Arbeitsmarktstrukturen kaum in der "Reinkultur" der eben beschriebenen Idealtypen vor, sondern kommen diesen Typen nur mehr oder weniger nahe. Die idealtypische Charakterisierung liefert jedoch Kriterien, die für empirische Analysen über die jeweilige Bedeutung der einzelnen Typen herangezogen werden können.

Bislang gibt es für die Bundesrepublik Deutschland kaum umfassende empirische Studien über Teilarbeitsmarktstruktu-

ren, aber es liegen Ergebnisse einer Reihe von Projekten vor, in denen einzelne Indikatoren von Teilmarktstrukturen in bestimmten Regionen oder für bestimmte Beschäftigungsbereiche oder Arbeitskräftegruppen untersucht wurden.

Hinweise auf die Verteilung von Teilmarktstrukturen können entnommen werden aus:

- Analysen über zwischenbetriebliche und natürliche (Eintritt in und Austritt aus dem Erwerbsleben) Mobilität (LUTZ, 1973; KÜHL, 1976; SIEGEL u.a., 1976)
- Analysen über innerbetriebliche Mobilität (und deren Verhältnis zu Zu- und Abgängen) (BUTTLER, GERLACH, LIEPMANN, 1978)
- Analysen über die Dauer der Betriebszugehörigkeit (HOFBAUER, KÖNIG, NAGEL, 1974)
- Analysen über berufliche Substitutionspotentiale von Erwerbspersonen (HOFBAUER und KÖNIG, 1972; MERTENS, 1973)
- Analysen über Gewinne und Verluste von verwertbarer Qualifikation und Verdienst bei inner- und zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel (WELTZ, 1971; BRINKMANN, 1977)
- Analysen über Qualifikationsentwicklungen im Betrieb (BAETHGE u.a., 1973)
- Analysen über Aus- und Weiterbildung (LENHARDT, 1974; SASS, SENGENBERGER, WELTZ, 1974; MAASE, SENGENBERGER, WELTZ, 1976)
- Analysen über betriebliche Aufwendungen für Personalein- und -ausstellungen und betriebliche Qualifizierung.

Die Ergebnisse aus diesen arbeitsmarktmorphologischen Untersuchungen liefern zum einen Hinweise für die Koexistenz jeder der drei Typen von Teilmarktstrukturen und darüber hinaus Hinweise dafür, welcher Typus in welchen Beschäftigungsbereichen vorherrschend ist. So sind Teilmarktstrukturen des betrieblichen Typus besonders ausgeprägt im öffentlichen Dienst (öffentliche Verwaltung, Bundesbahn, Bundespost, Energiewirtschaft) und in kapitalintensiven Branchen der Industrie (Mineralöl, Großchemie, Papier, Eisen- und Stahlerzeugung), in Großbetrieben, bei höheren

Angestellten und qualifizierten Angelernten; fachlich strukturierte Märkte finden sich demgegenüber in relativ ausgeprägter Form im Handwerk, im Bauhaupt- und Nebengewerbe, im Bereich privater Dienstleistungen (zum Beispiel freie Berufe, Gesundheitsberufe, Büro- und Verwaltungskräfte etc.) und in kleineren und mittleren Betrieben; Jedermannsmärkte gibt es vor allem in kleingewerblichen Bereichen, bei Hilfsarbeitern und ungelernten Tätigkeiten in der Industrie.

4.2 Expansion und Verstärkung betrieblicher Teilmärkte in den 60er Jahren

Die Voraussetzungen für die Herausbildung betrieblicher Teilmärkte sind generell um so günstiger, je stabiler die Nachfrage nach Arbeitskräften und das Angebot an Arbeitskräften in quantitativer und qualitativer Hinsicht für einen Arbeitgeber sind. Unter diesen Bedingungen rentieren sich Investitionen in betriebsspezifische Qualifikationen, da mit entsprechend langen Nutzungszeiten gerechnet werden kann, oder es findet an bestimmte Anlagen und Produktionsverfahren gebundenes automatisches Lernen im Produktionsprozeß statt, das eine kostengünstige Form der Qualifizierung darstellt. Ist die räumliche und zeitliche Stabilität von Angebot und Nachfrage nicht gegeben, so ist die Entstehung zwischenbetrieblicher Märkte wahrscheinlich, wobei fachliche Märkte sich nur dort bilden, wo in mehreren Betrieben gleichartige qualitative Bedürfnisse existieren und etwaige Bedarfsschwankungen in einzelnen Betrieben durch zwischenbetriebliche Arbeitskräftemobilität ausgeglichen werden können. Jedermannsmärkte schließlich prägen sich dort aus, wo die Nachfrage und/oder das Angebot chronisch instabil sind.

In der Bundesrepublik Deutschland haben sich einer generellen These des ISF zufolge besonders seit Erreichen der

Vollbeschäftigung an der Wende von den 50er zu den 60er Jahren Teilmärkte des betrieblichen Typs ausgebreitet und konsolidiert. Die Impulse dazu kamen sowohl von Entwicklungen auf der Nachfrage- wie der Angebotsseite des Arbeitsmarkts (LUTZ und SENGENBERGER, 1974).

Nachfrageseitig kamen wesentliche Impulse für betriebliche Teilmärkte aus der vertieften inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung. Erstere war hauptsächlich ein Resultat aus der wachsenden durchschnittlichen Größe der Produktionseinheiten, begünstigt vor allem durch ein relativ stetiges wirtschaftliches Wachstum; letztere ist im Zusammenhang zu sehen mit der Ausdehnung der Warenmärkte im Zuge der Entstehung eines gemeinsamen europäischen Marktes und darüber hinausreichender Marktdimensionen, wodurch ein höherer Grad an Spezialisierung und Produktdifferenzierung erreicht wurde.

Ein genereller Effekt dieser vertieften Arbeitsteilung war ein im Durchschnitt wachsender spezialisierter Qualifikationsbedarf der Betriebe, was zu einem höheren Grad an betriebsspezifischer Qualifizierung der Arbeitskräfte führte. Von der großbetrieblichen Massenproduktion ausgehende Effekte waren zunehmend vertikale, teils auch laterale Arbeitsteilung, hierarchische Arbeitsplatzstrukturen und verstärkte interne Formalisierung und Bürokratisierung des Arbeitsmarktprozesses.

Eine andere, den betrieblichen Arbeitsmarkttypus vorantreibende Entwicklung ging von der Umschichtung in der Erwerbsstruktur aus. Es expandierten in den 60er Jahren vor allem Beschäftigungsbereiche mit relativ stabiler Nachfrage: allen voran der staatliche Sektor, der zumindest in Teilen spezifische Arbeitsanforderungen stellte, daneben der Wirtschaftsbereich der Banken und Versicherungen und innerhalb der Industrie, deren Beschäftigungswachstum insgesamt gesehen in den 60er Jahren abflachte, wuchsen besonders jene Branchen mit kapitalintensiver Produktion (Mineralöl-

und chemische Industrie), in denen hochgradig stabile Beschäftigungsverhältnisse und ausgeprägte vertikale, mit Anlernprozessen verbundene Mobilitätsketten dominieren. Umgekehrt tendierten Bereiche mit traditionell fachlichen Teilmarktstrukturen zur Stagnation, wie etwa das Handwerk, oder zu rückläufiger Beschäftigungsentwicklung, wie das Baugewerbe ab Mitte der 60er Jahre.

Auf der Angebotsseite wurden Impulse für die Etablierung von stärker vertikal geschichteten betrieblichen Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzstrukturen von der allgemein starken Arbeitskräfteknappheit seit Erreichen der Vollbeschäftigung ausgelöst. Die Betriebe waren sowohl vor die Schwierigkeit gestellt, zusätzliche Arbeitskräfte zu gewinnen, als auch ihre Belegschaften halten zu können. Die Maßnahmen, die zur Lösung dieser Schwierigkeiten ergriffen wurden, hatten weitgehend eine stärkere Bindung mehr oder weniger großer Teile der Belegschaften an Betrieb oder an das Unternehmen zur Folge und generierten darüber hinaus eine vertiefte Strukturierung der betriebsinternen Arbeitsmärkte.

Um der erhöhten Abwanderungsgefahr entgegenzuwirken, schirmten die Betriebe ihre internen Märkte zum äußeren Markt hin ab; die Politik der Personalstabilisierung schloß u.a. ein: steilere Positions- und Lohngefüge, längere vertikale Mobilitätsketten, erweiterte Aufstiegsmöglichkeiten, betriebliche Sozialleistungen, Fortbildung.

Im weiteren reagierten die Betriebe auf den externen Arbeitskräfteengpaß, der besonders einschneidend bei den Fachkräften war, mit der vermehrten Rekrutierung ungelernter Kräfte (vor allem Ausländer, Hausfrauen und Freigesetzte aus den agrarischen und kleingewerblichen Bereichen) und andererseits mit zunehmender interner Personalentwicklung und -förderung, was sich u.a. in dem rapiden Ausbau des betrieblichen Fort- und Weiterbildungssystems äußerte. Die beiden Maßnahmen zur Bewältigung des Arbeitskräftebedarfs

waren zumindest teilweise zueinander komplementär, da die Beschäftigung von mehr Ungelernten den Einsatz von mehr Führungs-, Kontroll- und Verwaltungskräften erforderlich machte.

Durch die zusätzlich angeworbenen ungelernten Arbeitskräfte wurde in der Regel die bestehende betriebliche Arbeitsplatzstruktur nicht linear verlängert, wofür es notwendig gewesen wäre, die Ungelernten auf das Qualifikationsniveau der bislang Beschäftigten anzuheben. Dies erschien den meisten Betrieben jedoch nicht rentabel. Statt dessen wurden mehr Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen geschaffen, die mit dem zusätzlich erschlossenen Erwerbspotential schnell und leicht besetzbar waren. Bei Absatzrückgängen, wie etwa während der Rezession 1966/68 konnte man diese Randbelegschaften auch schnell abbauen; man gewann also mit einer quasi "natürlichen" Arbeitskräftereserve betriebliche Flexibilität, zumindest solange diese Arbeitskräfte das Randbelegschaftsschicksal akzeptieren.

Auf der anderen Seite verstärkte sich für die restliche Belegschaft der Stammebelegschaftscharakter, indem das wechselseitige Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an einer festen Bindung an den Betrieb zunahm. Vom Facharbeiter aufwärts wurden der jüngeren Stammebelegschaft umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten eingeräumt, verbunden mit Aufstiegsmöglichkeiten oder Verdienstverbesserungen. Die stärker betriebsgebundenen Stammebelegschaften wurden bei rückläufigem Bedarf nicht entlassen, sondern durchgehalten. Ihre relative Beschäftigungssicherheit war die (positive) Kehrseite des Beschäftigungsrisikos der Randbelegschaften. Es kam also bereits während der Periode der Vollbeschäftigung, ausgelöst durch die damals gegebene Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften, zu einer teilweisen vertikalen Differenzierung, teilweise auch Polarisierung der betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen, verbunden mit einer ähnlichen Tendenz in der Entwicklung der Qualifikationsstruktur und der Beschäftigungssicherheit der Belegschaften.

4.3 Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation

Auf der Mikroebene lassen sich segmentierte Teilarbeitsmärkte durch Muster und Grade des Austauschs und Nichtaustauschs von Arbeitskräften innerhalb von Unternehmen oder Arbeitsstätten und zwischen diesen erkennen. So kann etwa ein ganzer Betrieb mit einem Arbeitsmarktsegment zusammenfallen, dann nämlich, wenn ein geschlossener betriebsinterner Arbeitsmarkt die Gesamtheit der betrieblichen Arbeitsplätze - ausgenommen die Zugangspositionen als Schnittstellen zum äußeren Arbeitsmarkt - umfaßt. Es können aber auch - und das ist die Regel - mehrere Segmente in einem Betrieb nebeneinander bestehen: z.B. die langfristig an den Betrieb gebundene Stammbeflegschaft, die einen eigenen betriebsinternen Markt bildet, und eine disponible Randbeflegschaft, die Teil eines regionalen Jedermannsmarkts ist. Oder die Koexistenz von Arbeiter- und Angestelltensegmenten, die partiell auf qualifikatorischen, teils auf arbeitsrechtlichen Unterschieden basieren.

Durch die im vorhergehenden Abschnitt beschriebenen Tendenzen zur vertieften internen Strukturierung sowie starken Abschließung der betriebsinternen Märkte zum überbetrieblichen Arbeitsmarkt hin hat die betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland im Verlauf der 60er Jahre zugenommen. Indizien sind die Einschränkung des zwischenbetrieblichen Arbeitskräfteaustausches eines mehr oder weniger großen Teils der Beflegschaften und die erhöhte Selektivität der Betriebe bei Einstellungen, Entlassungen, Beförderungen und bei Qualifizierungsmaßnahmen.

Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation existiert in unterschiedlichen Formen: In wenig konjunkturabhängigen Beschäftigungsbereichen sind Betriebe oder Unternehmen gänzlich oder in großen Teilen vom äußeren Markt abgeschottet, in stark konjunkturabhängigen Sektoren dagegen findet

sich eine Kombination von deutlich abgestuften Beschäftigungsverhältnissen für die Stamm- und Randbelegschaften; dazwischen gibt es auch Betriebe mit relativ fließenden Übergängen zwischen Stamm- und Randarbeitskräften.

Im Vergleich zur betriebszentrierten Segmentation ist "fachzentrierte" Segmentation, also Barrieren des Arbeitskräfteaustauschs zwischen fachlich strukturierten Märkten in der Bundesrepublik Deutschland zwar nicht bedeutungslos, spielt aber insgesamt gesehen eine geringere Rolle, zumindest bei den gewerblichen Arbeitnehmern. Zwar ist das System der berufsfachlichen Bildung vergleichsweise stark ausgebaut und ein relativ großer Teil der Erwerbsbevölkerung besitzt ein berufsfachliches Zertifikat; insoweit sind die Voraussetzungen für die Herausbildung berufsfachlicher Teilmärkte vergleichsweise günstig. Allerdings sind diese beruflich strukturierten Märkte, zumindestens bei den nicht-akademischen Berufen, nicht scharf voneinander abgegrenzt. Dafür gibt es vor allem folgende Gründe: Wie aus Deckungsanalysen über Ausbildungsinhalte und aus anderen Analysen über Substitutionspotentiale im gewerblichen Sektor hervorgeht, existieren erhebliche inhaltliche Überlappungen in den Qualifikationsbereichen der Ausbildungsberufe. Zweitens ist durch die öffentliche Förderung von Ausbildung, Umschulung und Fortbildung, die in verstärktem Umfang seit dem Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 besteht, der Zugang zu und der Übergang zwischen berufsfachlichen Teilmärkten erleichtert worden, auch wenn die Chancen, in den Genuß dieser Förderung zu gelangen, ungleich verteilt sind. Die bis zum Beschäftigungseinbruch 1974/75 innerhalb der Gesamtförderung dominierende Unterstützung beruflicher Bildung zum Zwecke oder mit der Folge von beruflichem Aufstieg (vor allem zum Meister, Techniker, Ingenieur) hat dazu beigetragen, finanzielle Hemmnisse beim Übergang in höhere berufliche Teilmärkte einzuschränken. Schließlich gibt es, gemessen etwa an den angelsächsischen Ländern, hierzulande nur in unbedeutendem Maße nach dem Berufsverbandsprinzip organisierte Gewerkschaften, die durch berufliche Jurisdiktionen und Demarkationen von Beschäftigungsbereichen, durch Angebotsverknappung (z.B. Einschränkung von Ausbildungskapazitäten) oder durch festgefügte Allokationsregeln Mobilitäts- und Substitutionshemmnisse formaler Art errichten. Als Ausnahme kann man akademische Berufe, vor allem die freien Berufe, werten, bei denen starke berufsständische Interessenvertretungen Einfluß auf die Strukturierung von beruflichen Teilmärkten genommen haben.

4.4 Segmentierungsimpulse durch den Wandel der Gesamtarbeitsmarktlage in den 70er Jahren

a) Der veränderte gesamtwirtschaftliche Hintergrund

Die gewachsene Strukturierung und Abschließung betrieblicher Teilmärkte während der 60er Jahre brachte zwar ein stärkeres Gefälle in den betrieblichen Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzstrukturen und damit verbunden auch Einschränkungen des Austauschs, insbesondere der betrieblichen Stammbelegschaften; manifest wurden die Abschließungswirkungen interner Märkte meist nur in Einzelfällen; dann etwa, wenn durch Betriebsstillegung auch die Stammbelegschaft auf den externen Markt geworfen wurde und beträchtliche Status- und Lohneinbußen hinnehmen mußte; im Gesamtarbeitsmarkt blieben aber die Segmentierungstendenzen eher latent. Der entscheidende Grund dafür dürfte der bis 1974 durchschnittlich hohe Auslastungsgrad des Arbeitskräftepotentials und die ungewöhnlich stabile, expansive Wirtschaftsentwicklung in den fünfzehn Jahren vor der Rezession 1974/75 sein. Die konjunkturellen Schwankungen waren mit Ausnahme der Rezession 1966/67 ausnehmend schwach; durch den Strukturwandel freigesetzte Arbeitskräfte wurden von anderen expandierenden Beschäftigungsbereichen schnell absorbiert, so daß keine nennenswerte Arbeitslosigkeit entstand.

Im Verlauf der 70er Jahre hat sich die gesamtwirtschaftliche Szene gründlich verändert:

- im Zusammenhang mit geringerem Wirtschaftswachstum hat die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften nachgelassen
- die konjunkturellen Ausschläge haben sich verstärkt
- das inländische Arbeitskräftepotential ist aus demographischen Gründen rapide gewachsen.

Die verstärkten gesamtwirtschaftlichen Ungleichgewichte fördern nicht nur fortan Barrieren des Austauschs betrieblicher Belegschaften, sondern produzieren nunmehr auf breiter Basis Tendenzen zur vertikalen Segmentation, die sich u.a. in der Makrostruktur des Arbeitsmarkts durch die Konzentration der Arbeitslosigkeit bei bestimmten Arbeitskräftegruppen (SCHMID, 1977/78) sowie in der Häufigkeit und der Dauer der Arbeitslosigkeit äußert (EGLE, 1977; FREIBURGHaus, 1978). Die Strukturalisierung ist das Resultat des Zusammenwirkens verfestigter betrieblicher Teilmarktsstrukturen, überschüssigen Arbeitskräftepotentials und erhöhter Instabilität der Arbeitskräftenachfrage.

Je länger die Situation der globalen Unterbeschäftigung anhält, desto stärker gelangen sekundäre, die Primärkräfte verstärkende oder überlagernde Segmentationsimpulse zur Wirkung. Diese begünstigen die

- Marginalisierung des instabilen Beschäftigungsbereichs

Hiermit ist ein kumulativer, auf positiver Rückkoppelung basierender Prozeß gemeint, in dessen Verlauf die zunächst von der negativen Selektion beim Personalabbau und -aufbau und bei der internen Personalförderung und -entwicklung betroffenen Arbeitskräfte durch wiederholte Arbeitslosigkeit und deren stigmatisierende Wirkung zunehmend schlechtere Beschäftigungschancen erlangen, sich damit mehr und mehr von dem Segment stabiler Beschäftigung wegbewegen (abspalten) und langsam zu einem harten Kern von Langzeitarbeitslosen sedimentieren. Stigmatisierung tritt dann ein, wenn die Betriebe bei Einstellungen sich kritischer gegen Arbeitslose und besonders gegen Mehrfacharbeitslose als gegen andere Arbeitssuchende verhalten. Auf der anderen Seite verschlechtert sich auch die Arbeitsorientierung der Arbeitskräfte in dem Maße, in dem sie schlechte Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt machen, was dann zusätzlich die Chancen für eine Resorption in ein Beschäftigungsverhältnis verschlechtert.

- Verfestigung der Beschäftigungsverhältnisse im stabilen Bereich

Je mehr sich die Arbeitslosigkeit durch Marginalisierung "verhärtet" und damit andauert, desto mehr wächst das Interesse des beschäftigten Teils der Arbeitskräfte, durch bessere Absicherung des Arbeitsplatzes vor dem Arbeitslosenschicksal bewahrt zu werden. Insoweit diese Absicherung durch Regelungen erfolgt, die auf eine stärkere Absicherung betriebsinterner Märkte gegenüber dem äußeren Arbeitsmarkt hinauslaufen, kann dies eine zusätzliche Dis-

sozierung und Abriegelung des stabilen Beschäftigungssektors vom instabilen Sektor bedeuten. Die praktische Folge ist, daß es für arbeitslose Arbeitssuchende schwieriger wird, die Schwelle von der Nichtbeschäftigung zur Beschäftigung zu überspringen.

b) Der Einfluß verstärkter Konjunkturschwankungen

Mit den verstärkten konjunkturellen Ausschlägen in den 70er Jahren stehen die Unternehmen, besonders diejenigen in konjunkturabhängigen Wirtschaftszweigen unter dem Zwang, Strategien zu entwerfen, wie die variable Nachfrage am besten zu bewältigen sei. Im Prinzip ergeben sich dafür mehrere Optionen: die Ausweitung des Umfangs konjunkturvariabler Beschäftigung von Arbeitskräften, erhöhte Flexibilität über Mehrarbeit und Kurzarbeit und die Gewinnung zusätzlicher Anpassungsmargen über die betrieblichen Absatz- und Faktormärkte. Im ersteren Fall ergibt sich ein Splitting der variablen Nachfrage in eine stabile und eine instabile Komponente innerhalb des Betriebs oder Unternehmens, im letzteren Fall ein Splitting zwischen Unternehmen.

Zwar ist eine Anpassungspolitik des Heuerns und Feuerns in der Bundesrepublik Deutschland durch einen relativ gut ausgebauten Kündigungsschutz schwieriger als in vielen anderen Industriestaaten. Dennoch gibt es auch hier genügend empirische Indizien für variable Beschäftigung in Abhängigkeit vom Konjunkturzyklus. So zeigt die Oberpfalz-Studie bereits 1972 eine weit stärkere Konjunkturabhängigkeit der Industriebeschäftigung in den überwiegend in strukturschwachen Gebieten gelegenen Zweigwerken gegenüber den in den industriellen Zentren gelegenen Hauptwerken (GERLACH und LIEPMANN, 1972). Der Personalabbau bei Rezessionseinbrüchen ist ebenfalls ungleich verteilt, er erfolgte 1966/67 vor allem zu Lasten der ausländischen Arbeitskräfte, 1974/75 waren neben den Ausländern auch besonders Frauen und ältere Arbeitnehmer betroffen. Viel schärfer als vorher wird seit der hohen Arbeitslosigkeit auch bei Einstellungen selektiert, so daß man von einem doppelten Aussiebe-prozeß sprechen kann: Sieben

beim Aus- wie beim Zugang zur Beschäftigung (SCHMID, 1977, S. 62).

Wie stark und vor allem nach welchen Kriterien von den Beschäftigten gesiebt wird, ist wiederum von dem vorherrschenden Strukturtypus von Teilarbeitsmärkten abhängig; die Selektion bei berufsfachlich strukturierten Teilmärkten geschieht nach anderen Kriterien als die bei betrieblichen Teilmarktstrukturen, bei denen es den Beschäftigten vor allem auf potentiell lange Betriebszugehörigkeit, gute Integrations- und hohe interne qualifikatorische Anpassungsfähigkeit ankommt, ein Interesse, das sich einerseits aus betriebspezifischer Sach- und Humankapitalausstattung ableiten läßt, andererseits aber auch auf normative Regelungen gründet, wie z.B. den betrieblichen Kündigungsschutz oder Abfindungszahlungen, womit auf die eine oder andere Weise die fixen Kosten der Beschäftigung von Arbeitskraft erhöht werden. Dies erklärt, warum neben der Berufsausbildung als einem Indiz für qualifikatorische Anpassungsfähigkeit auch Merkmale wie Alter und Geschlecht als Selektionsmerkmale eine wachsende Bedeutung erlangt haben (SENGENBERGER, 1978, S. 34 ff.).

Das Selektionsinteresse auf der Basis von generellen Arbeitskräftemerkmalen fußt auf der relativen Starrheit der betrieblichen Lohnstruktur, die wiederum dadurch zustande kommt, daß bei betrieblichen Teilmärkten die Entlohnung primär an Arbeitsplätze und nicht an Arbeitskräfte gebunden ist, ein für die Funktionsfähigkeit betriebsinterner Märkte wesentliches Strukturmoment (THUROW, 1975). Von daher gesehen ist die Empfehlung einiger Arbeitsmarktpolitiker, die Problemgruppen des Arbeitsmarkts könnten ihre Beschäftigungschancen durch ein niedrigeres Lohnangebot verbessern, ebenso fragwürdig wie die hinter dieser Empfehlung stehende These der "freiwilligen Arbeitslosigkeit, da der Lohnmechanismus unter den gegebenen Bedingungen die Arbeitsmarktungleichgewichte nicht zu beseitigen vermag.

Je mehr nun die betriebliche Arbeitsnachfrage (z.B. wegen Absatzmarktschwankungen) oder das Angebot an Arbeitskräften instabil oder schwer prognostizierbar ist, desto eher versucht man, entsprechend dem Umfang des variablen Produktions-

oder Arbeitsvolumens Arbeitsplätze einzurichten oder Arbeitskräfte als Randbelegschaft zu beschäftigen, die eine geringere Fixkostenbelastung mit sich bringen. Das heißt, sie stellen geringe Anforderungen an betriebliche Qualifizierung und Einarbeitung und können ohne finanzielle Belastung oder rechtliche Restriktionen bei Nachfragerückgang abgebaut werden. Damit ist eine der Voraussetzungen gegeben, daß ihr Arbeitseinsatz auch bei kurzzeitiger Beschäftigung rentabel sein kann.

Der betrieblichen Flexibilität bei der Variation des Personalbestands kommt zustatten,

- wenn der Kündigungsschutz für Arbeitskräftegruppen unterschiedlich gestaffelt ist.
- wenn es einen unterschiedlichen Beschäftigungsstatus für das verfügbare Arbeitskräftepotential gibt. (Beispielsweise wurde in den letzten Jahren im öffentlichen Dienst ein Teil des Personals nicht im (unkündbaren) Beamtenstatus, sondern im kündbaren Angestelltenstatus beschäftigt. Daneben wird auch zusehends zu dem Instrument zeitlich befristeter Arbeitsverträge gegriffen.)

Darüber hinaus haben sich in verschiedenen westlichen Ländern Formen von Beschäftigungsverhältnissen ausgeweitet, mit denen man trotz Kündigungsschutz kurzfristige Disponibilität im Personaleinsatz erzielt hat, indem die mit regulärer Anstellung verbundenen Schutzbestimmungen umgangen werden. Dazu zählen Leiharbeit, Heimarbeit, illegale Beschäftigungen und die Verlegung von Produktionsstätten in Länder mit wenig entwickeltem Arbeitsschutzrecht. Derartige Entwicklungen sind dem Segmentierungsprozeß insofern förderlich, als sie einen Teil des Arbeitskräftepotentials einen minderwertigen oder weniger geschützten Arbeitnehmerstatus zuweisen, womit gleichsam ex ante geregelt ist, wer für die betriebliche Elastizitätsreserve in Betracht kommt.

Das aus diesen Strategien der Teilung der Arbeitskräfte-nachfrage resultierende Nebeneinander eines stabilen, nach Merkmalen betrieblicher Teilmärkte strukturierten Beschäftigungssegments und eines instabilen, eher nach dem Prinzip von Jedermannsmärkten organisierten Segments kann sich wechselseitig verstärken, indem die den jeweiligen Segmenten zugehörigen Arbeitskräfte allmählich die Eigenschaften von stabilen und instabilen Erwerbsverhalten annehmen, was dann wiederum im nächsten Schritt einen polarisierenden Effekt auf Qualität und Stabilität der Arbeitsplätze ausübt. Die Abstände in den Beschäftigungsverhältnissen weiten sich sukzessive aus.

Der Praktikabilität von zyklischer Anpassung des betrieblichen Arbeitsvolumens über den Aufbau und Abbau von Randbelegschaften dürften allerdings Grenzen gesetzt sein. Vor allem größere Firmen haben in den vergangenen Jahren diese Anpassungsstrategie mit einiger Zurückhaltung betrieben, da sie sich nicht nur der Kostspieligkeit und der möglicherweise wachsenden rechtlichen Restriktionen bewußt wurden, sondern bei Massenentlassungen auch um das Firmenimage auf dem Arbeitsmarkt fürchteten. Gegen Leiharbeit und Zeitarbeit wird zunehmend von gewerkschaftlicher Seite Kritik vorgebracht.

Auf diesem Hintergrund ist zu erwarten, daß anstelle oder zusätzlich zu einer Politik der Anpassung des Personalbestands eine Strategie der "Stabilisierung" des Arbeitskräftebedarfs betrieben wird (MENDIUS und SENGENBERGER, 1976).

Dafür geeignete Maßnahmen können ansetzen:

- o an den Beschaffungsmärkten des Unternehmens; etwa durch vorübergehende Vergabe und Rücknahme von Aufträgen zur Fertigung oder Bereitstellung von Halbfertigwaren oder Teilen.

- o an den betrieblichen Absatzmärkten; Stabilisierung kann erzielt werden durch Produktdifferenzierung, Produktdiversifikation, Erschließung neuer Absatzmöglichkeiten;
- o am Kapitalmarkt durch Kauf oder Beherrschung von vorgelegerten oder nachgelagerten Produktionen oder von Produktionen, die andersgeartete Konjunkturverläufe haben (Konglomerate).

In den Unternehmen, in denen solche Maßnahmen mit Erfolg praktiziert werden, sichern sie die quantitative Stabilität des Personalbedarfs, können aber zugleich erhöhte Anforderungen an die interne Anpassungsfähigkeit der Belegschaft infolge eines nunmehr stärker variablen qualitativen Bedarfs stellen. Beide Bedingungen sind geeignet, um weitere Impulse für betriebsinterne Arbeitsmärkte zu liefern. In den Unternehmen dagegen, denen eine solche Politik nicht gelingt oder die durch die Verstetigungsstrategien anderer Unternehmen mit erhöhter Marktinstabilität konfrontiert werden, kann sich entsprechend die Instabilität ihres Arbeitskräftebedarfs erhöhen, soweit es ihnen nicht gelingt, diese zu neutralisieren oder auf andere Betriebe abzuwälzen.

Inwieweit eine solche, auf dem Umweg über betriebliche Faktor- oder Absatzmärkte generierte Umschichtung von Stabilität oder Qualität der Arbeitskräftenachfrage zwischen Betrieben und ihrer potentiellen Wirkung von Arbeitsmarktsplaltung aktuell relevant ist, ist gegenwärtig schwer zu sagen, da es unseres Wissens darüber keine systematischen Untersuchungen gibt. Zu beachten ist jedoch, daß der Umfang des Personalabbaus während der Rezession 1974/75 nach Betrieben stark variierte, auch innerhalb derselben Branche, was auf ein Nebeneinander von Anpassungs- und Stabilisierungspolitik hinweist.

c) Der Einfluß der Arbeitslosigkeit

Für die betriebliche Beschäftigungspolitik ist nicht nur das Volumen des Arbeitsbedarfs eine wesentliche strategische Bedingung, sondern auch das Volumen und die Qualität des verfügbaren Arbeitskräftepotentials, oder genauer, des Potentials, wie es die Beschäftigten wahrnehmen und einschätzen. In diesem Zusammenhang kann Arbeitslosigkeit, d.h. überschüssiges Arbeitskräftepotential, eine teilweise autonome, die primären ökonomisch und normativ begründeten Selektionsmechanismen kumulativ verstärkende Wirkung auf den Marginalisierungsprozeß ausüben, dann nämlich, wenn Bewerber, die gegenwärtig oder in der Vergangenheit arbeitslos waren, von den für die Einstellung Verantwortlichen im Betrieb allein aufgrund des Tatbestands der Arbeitslosigkeit schlechte Chancen bei der Einstellung oder der Besetzung der guten Arbeitsplätze zugewiesen werden. Oft hält man Arbeitslose für weniger zuverlässig, für weniger qualifizierungsfähig oder -willig, oder für weniger integrationsfähig. Diese Eigenschaften mögen für einen Teil der Arbeitslosen objektiv zutreffend sein, zumal ja infolge der hohen Selektivität beim Personalabbau und -aufbau der Arbeitslosenbestand teilweise mit den für die Betriebe wenig attraktiven Arbeitnehmern gefüllt wird. Der Mechanismus der Stigmatisierung liegt aber genau darin, daß die Eigenschaften eines Teils der Arbeitslosen praktisch jedem zugeschrieben werden, der irgendwann einmal oder mehrmals, aus welchem Grund auch immer, arbeitslos wird. Empirische Umfragen bei Betrieben haben bestätigt, daß man Arbeitslosen und insbesondere vom Arbeitsamt geschickten Arbeitslosen "schärfer auf die Finger schaut" als anderen Bewerbern (INFRATEST, 1978). Dieser auch als statistische Diskriminierung bezeichnete Mechanismus gewinnt um so mehr Bedeutung im Gesamtarbeitsmarkt, je mehr Arbeitskräfte irgendwann arbeitslos werden. So soll seit 1975 in der Bundesrepublik Deutschland rund ein Fünftel der Arbeitskräfte mindestens einmals als arbeitslos gemeldet gewesen sein.

In dieser Situation kann auch die Arbeitsverwaltung durch ihre Vermittlungstätigkeit in schwierige Situationen geraten; etwa dann, wenn sie ständig die geeignetsten Bewerber unter den Arbeitssuchenden auswählt und an die Betriebe vermittelt, um den auf "Qualität" ausgerichteten Arbeitskräfteanforderungen der Unternehmen möglichst weitgehend zu entsprechen. Es wird dann gewissermaßen ständig der Rahm aus dem Arbeitslosentopf abgesahnt, während die schwerer zu vermittelnden Arbeitslosen im Arbeitslosenbestand verbleiben, womit sich der Arbeitslosenstatus mit den entsprechenden negativen Wirkungen verfestigt und folglich die Aufgabe der Arbeitsverwaltung auf längere Sicht erschwert wird.

Ein weiterer Marginalisierungseffekt kann dann eintreten, wenn bei wiederholter Arbeitslosigkeit (Mehrfacharbeitslosigkeit) eines Arbeitnehmers jeweils eine geringer bezahlte Tätigkeit aufgenommen wird und er aufgrund der niedrigeren Beitragszahlungen ein niedrigeres Arbeitslosengeld und schlechtere Wiedereingliederungschancen erhält. Nicht nur trägt dieser Mechanismus zum negativen Bild bei, das die Beschäftigten von den Arbeitslosen haben, auch Einstellung und Verhalten der Arbeitslosen zur Arbeit und Arbeitswelt selbst dürften negativ beeinflusst werden, so daß sie auch zu individueller und kollektiver Interessenwahrnehmung immer weniger fähig sind.

Marginalisierung ist also ein komplexer, kumulativer Prozeß, bei dem Wechselwirkungen von Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarkts - bestimmte Arbeitsplätze werden bestimmten Arbeitskräften zugewiesen und umgekehrt - und Wechselwirkungen der Mikro- mit der Makroebene - die Selektivität bei der betrieblichen Personalauswahl produziert hohe Arbeitslosigkeit bei bestimmten Gruppen, die wiederum die Selektivität der Personalpolitik verstärkt - eine zentrale Rolle spielen. Das Ergebnis des Prozesses ist die "Identität", d.h. klar definierbare Charakteristiken eines marginalen Arbeitsmarktsegments, das dann auch bei wesent-

lich günstigerer gesamtwirtschaftlicher Lage nur schwer und langsam wieder aufzulösen ist und deshalb die Dauer der Unterbeschäftigung erhöht.

d) Bemühungen der Arbeitnehmervertretungen um Stabilisierung der Beschäftigung

In der Periode des stark angespannten Gesamtarbeitsmarkts in den 60er Jahren schirmten die Arbeitgeber, um die Abwanderungsgefahr einzudämmen, ihre internen Märkte nach außen hin ab, durch Errichtung von mehr internen Aufstiegsmöglichkeiten, interne Qualifizierung, steilere Positions- und Verdienststrukturen, etc. Jetzt, da der Bedarf an Arbeitskräften nachgelassen hat, mehr oder weniger große Teile der Randbelegschaften abgebaut wurden und der äußere Markt sich entspannt hat, ist den Arbeitgebern daran gelegen, die Entwicklung der 60er Jahre rückgängig zu machen, d.h. den Druck "nach oben" zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse so weit wie möglich in einen Druck "nach unten" umzubiegen, um einerseits die eigene Verhandlungsposition zu verbessern, den Lohndruck der Arbeitnehmer zu schwächen und damit Kosten einzusparen, andererseits aber auch verlorenes Terrain in der Disponibilität bei der Arbeitskräftenutzung zurückzugewinnen bzw. neu zu erschließen.

Insoweit die Arbeitnehmer diesem Druck Widerstand entgegenbringen, verschärfen sich die sozialen Gegensätze. Die Maßnahmen der Arbeitnehmervertretungen zur Abwehr des Beschäftigungsrisikos, die in Zusammenhang mit den Beschäftigungsfolgen des Strukturwandels in den 60er Jahren erstritten wurden, waren eindeutig auf den Fall der Entlassung gerichtet. Sie umfaßten den verbesserten Kündigungsschutz im allgemeinen und den für bestimmte, schwächere oder besonders gefährdete Gruppen im besonderen, und Abfindungszahlungen im Falle unabwendbaren Arbeitsplatzverlustes.

Nunmehr zeigten sich in erhöhtem Umfang auch Beschäftigungsrisiken für die - mit Ausnahme des Entlassungsrisikos als

Folge von Betriebsstillegungen - bis vor kurzem relativ gut geschützten Stammbeslegschaften: Einerseits durch die umfangreichen Rationalisierungsinvestitionen, andererseits auch durch die Folgen, die der Personalabbau in Teilen der Wirtschaft für den internen Arbeitsmarkt mit sich brachte. Zwar wurde ein Teil der vormals von den Randbeslegschaften eingenommenen Arbeitsplätze wegrationalisiert, jedoch nicht alle; und zudem werden auch qualifiziertere Arbeitsplätze eingespart. Dadurch stellte sich erstmals auf breiter Front eine Bedingung ein, unter der nicht nur Umfang und Geschwindigkeit der aufwärts gerichteten betriebsinternen Mobilitätsströme abgeschwächt wurden, sondern auch Abstiegs-mobilität einsetzte.

Dem Risiko der Abgruppierung, also der Verkehrung der Aufwärtsmobilität in eine abwärtsgerichtete betriebliche Arbeitskräftebewegung, dürfte sich ein Teil der Arbeitskräfte durch Betriebswechsel entzogen haben. Viele andere aber zogen die (vorübergehende oder dauerhafte) Herabstufung dem ungewissen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber vor, da sie auch bei Betriebswechsel angesichts des vorwiegend vertikal gestuften Arbeitsplatzgefüges in den betriebsinternen Arbeitsmärkten mit einem Positions- und Verdienstverlust rechnen mußten.

Mobilitätsbewegungen nach unten haben weitere negative Auswirkungen für die Arbeitskräfte. Insoweit sie einen Teil der nichtabgebauten Stammbeslegschaften auf minderwertige Arbeitsplätze herunterdrücken, die vormals von Randbeslegschaften eingenommen wurden, schärfen sie auch bei ersteren das Gefühl, nunmehr an die oder bereits in die Randzone derer zu geraten, die bei schlechterer betrieblicher Lage entlassen werden, also zum neuen Abbaupotential geworden zu sein. Im Durchschnitt verschlechtert haben dürfte sich auch die Eintrittsposition der neueintretenden Jugendlichen, über die der Ersatzbedarf gedeckt wird. Denn würde man diese von Anfang an besser stellen als die angestammte

Belegschaft, wären gemäß den bisherigen internen Besetzungsregeln interne Konflikte zu erwarten.

Auf dem Hintergrund abgeschwächter Aufstiegsmobilität und beginnender Abstiegsbewegungen im Betrieb werden die Versuche einiger Gewerkschaften, durch tarifvertragliche Vereinbarungen Herabstufungen und Verdiensteinbußen vorzubeugen, plausibel. Die über diese Schutzbestimmungen entbrannten tarifpolitischen Auseinandersetzungen waren vermutlich deshalb so heftig, weil die Barrieren, zu denen sie im Falle des Erfolgs führen (ähnlich wie eine Lawinenschutzbebauung), dem Arbeitgeberinteresse an möglichst ungehinderter Abwärtsflexibilität zuwider laufen. Im übrigen würde eine stärkere Öffnung der betriebsinternen Arbeitsmärkte zum äußeren Arbeitsmarkt hin, also eine Verwischung der Grenzen zwischen Insidern und Outsidern gegenwärtig die Verhandlungsposition der Gewerkschaften zumindest bei Lohnverhandlungen empfindlich schwächen.

4.5 Bedingungen für und wider eine Dualisierung des Arbeitsmarktes

Die Entwicklungstendenzen in der Arbeitsmarktstruktur in der Bundesrepublik Deutschland während der Periode des stetigen Wirtschaftswachstums und der Vollbeschäftigung, aber noch deutlicher unter den schwerer absehbaren Produktmarktentwicklungen und -turbulenzen seit der Rezession 1974/75 weisen in Richtung einer Polarisierung des Arbeitsmarkts in ein Segment relativ stabiler und ein Segment wenig stabiler Beschäftigungsverhältnisse. Mit andauernder Arbeitslosigkeit werden sich der Prozeß der Marginalisierung eines Teils des Arbeitskräftepotentials auf der einen Seite und des verstärkten Drucks der Arbeitnehmervertretung auf Stabilisierung der Erwerbsverhältnisse andererseits fortsetzen.

Dennoch wäre es verfehlt, das duale Arbeitsmarktmodell aus der amerikanischen Arbeitsökonomie zur Beschreibung des deutschen Arbeitsmarkts unbesehen zu übernehmen, zumindest in der Variante, die die Dichotomie von stabilen und instabilen Arbeitsmarktsegmenten mehr oder weniger direkt aus einer Spaltung des Gütermarkts ableitet. Weder kann man in der Bundesrepublik Deutschland derzeit von einem fortgeschrittenen Stadium eines güterwirtschaftlichen Dualismus, wie er für die nationalen Wirtschaften der Vereinigten Staaten, Italiens oder Japans kennzeichnend ist, sprechen, noch darf man einen ungebrochenen Zusammenhang von Gütermarkt- und Arbeitsmarktstruktur und -dynamik herstellen, weil man damit einen Einfluß sui generis seitens der Arbeitsmarktinstitutionen verkennen würde.

Zu den strukturellen und institutionellen Bedingungen, die in der Bundesrepublik Deutschland bislang eine vergleichsweise scharf ausgeprägte duale Makrostruktur des Arbeitsmarkts verhindert haben, dürften vor allem folgende zählen:

- eine lange Phase relativ stetiger expansiver Wirtschaftsentwicklung, relativ schwach ausgeprägte konjunkturelle Schwankungen und der durchschnittlich hohe Auslastungsgrad des Arbeitskräftepotentials bis zur Krise 1974/75;
- eine relativ starke Konzentration bei den mittleren und kleineren Betriebsgrößen und ein relativ großer Anteil arbeits- und know-how-intensiver Einzel- und Kleinserien-Produktion in der deutschen Industrie;
- ein (im Vergleich zu den USA) weniger weit fortgeschrittener Prozeß der wirtschaftlichen Konzentration;
- ein System der Berufsausbildung, bei dem einem großen Teil der Erwerbsbevölkerung eine berufliche Grundausbildung mit entsprechend hoher Anpassungsfähigkeit vermittelt wird, wodurch die Bedeutung betriebsspezifischer Qualifizierung in Grenzen gehalten wird (LUTZ, 1976);

- ein System der industriellen Beziehungen mit einem vergleichsweise umfassenden, d.h. alle Arbeitnehmer einbeziehenden Vertretungsanspruch der Industriegewerkschaften und relativ großflächige Tarifverträge;
- ein relativ gut ausgebautes Arbeitsschutz- und Sozialrecht;
- keine volumenmäßig bedeutsamen rassischen und ethnischen Minderheiten in der Erwerbsbevölkerung und eine relativ kurze Periode der Ausländerbeschäftigung von zwei Jahrzehnten, die noch keine größere, besonders intergenerationsell wirksame Marginalisierung bewirken konnte.

Indessen lassen sich in jüngster Zeit bei einigen dieser Bedingungen mehr oder weniger starke Veränderungen absehen, die Tendenzen zu einer zunehmenden vertikalen Polarisierung in der Makrostruktur des deutschen Arbeitsmarkts erzeugen oder künftig induzieren können. Es sind dies vor allem folgende Bedingungen:

- die reduzierte Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften und die veränderten Konjunkturverläufe, insbesondere die gespaltenen Branchen- und Firmenkonzunkturen;
- die fortschreitende Konzentrationsbewegung in der Wirtschaft, partiell gefördert durch eine rapide Zunahme der Insolvenzen bei den Klein- und Mittelbetrieben;
- eine ungünstige demographische Entwicklung bis Ende der 80er Jahre;
- Veränderungen im System der industriellen Beziehungen: insbesondere die Tendenz zur Konfliktaustragung und Konfliktregelung auf der Ebene des Betriebs und Unternehmens, partiell gefördert durch das 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz; damit einhergehen Tendenzen zu einer betriebs-syndikalistisch ausgerichteten Arbeit-

nehmersvertretungspolitik;

- Tendenzen zum Abbau bzw. zum Unterlaufen des geltenden Kündigungsschutzrechts (z.B. durch Aufhebungsvertrag, Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, illegale Beschäftigung).

All diese Bedingungen sind geeignet, Spaltungstendenzen im Arbeitsmarkt entweder auf direkte Weise, nämlich über eine verstärkte qualitative Abstufung der Arbeitsplätze oder Arbeitskräfte, oder auf indirektem Wege, nämlich über eine Dichotomisierung der Produktmärkte, zu forcieren. Es bleibt allerdings die Frage, ob die hypothetisch angedeutete Entwicklung dieser Rahmenbedingungen jemals so weit fortschreitet, daß sich eine weitgehende "Amerikanisierung" der Arbeitsmarktstruktur in der Bundesrepublik Deutschland vollzieht. Weniger fraglich ist indessen, daß es grundlegende strukturelle und institutionelle Bedingungen dieser Art sind, die auf lange Sicht Struktur und Prozeß des Arbeitsmarkts entscheidend prägen.

Literaturverzeichnis

AVERITT, Robert T.: The Dual Economy - The Dynamics of American Industry Structure, New York: Norton & Co., 1968.

BAETHGE, Martin, u.a.: Produktion und Qualifikation. Forschungsberichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), Göttingen: SOFI, März 1973.

BRINKMANN, Christian: "Arbeitslosigkeit und Mobilität" (aus der Untersuchung des IAB über Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit), MittAB, Jahrg. 10, Heft 2, 1977.

BUTTLER, Friedrich; GERLACH, Knut; LIEPMANN, Peter: "Funktionsfähige regionale Arbeitsmärkte als Bestandteil ausgewogener Funktionsräume", in: Marx, Detlef (Hrsg.), Ausgeglichene Funktionsräume, Veröffentlichungen der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Band 94, Hannover: Hermann Schroedel Verlag KG, 1975.

EGLE, Franz: "Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit", MittAB, Jahrg. 10, Heft 2, 1977.

FREIBURGHHAUS, Dieter und SCHMID, Günter: "Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten: Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitspolitischer Konsequenzen", Leviathan, Jahrg. 3, Heft 3, 1975.

FREIBURGHHAUS, Dieter: Dynamik der Arbeitslosigkeit - Umschlagprozeß und Dauerverteilung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik 1966-1977, Schriftenreihe des WZB Berlin, Meisenheim am Glan: Verlag Anton Hain, 1978.

GERLACH, Knut und LIEPMANN, Peter: Konjunkturelle Aspekte der Industrialisierung peripherer Regionen - dargestellt am Beispiel des ostbayerischen Regierungsbezirks Oberpfalz, Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik, Band 187, Heft 1, 1972.

GORDON, David M.: Theories of Poverty and Underemployment; Orthodox, Radical, and Dual Labor Market Perspectives. Lexington, Mass.: D. C. Heath and Company, 1972.

HOFBAUER, Hans und KÖNIG, Paul: "Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen nach dem Urteil von Vorgesetzten", MittAB, Jahrg. 5, Heft 2, 1972.

HOFBAUER, Hans; KÖNIG, Paul; NAGEL, E.: "Betriebszugehörigkeit bei männlichen deutschen Arbeitnehmern", MittAB, Jahrgang 7, Heft 3, 1974.

INFRATEST Sozialforschung: Motivation von Arbeitssuchenden, Hemmnisse für die Einstellung von Arbeitslosen, Effektivität von Vermittlung und Beratung, Fortbildungs- und Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten", durchgeführt im Auftrag des BMA, München 1978.

KÜHL, Jürgen: Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen, MittAB, Jahrg. 9, Heft 4, 1976.

LENHARDT, Gero: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsteilung in der Industrieproduktion. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag, 1974.

LUTZ, Burkart: Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Zusammenfassung, RKW-Projekt A-44, Frankfurt/M., 1973.

LUTZ, Burkart und SENGENBERGER, Werner: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 26, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co., 1974.

LUTZ, Burkart: "Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich - Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen", in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I, Frankfurt/M.: Aspekte-Verlag, 1976.

MAASE, Mira; SENGENBERGER, Werner; WELTZ, Friedrich: "Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat?", 2. Aufl., Frankfurt/M.: Campus-Verlag, 1978.

MENDIUS, Hans-Gerhard und SENGENBERGER, Werner: "Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik", in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I, Frankfurt/M.: Aspekte-Verlag, 1976.

MERTENS, Dieter: "Der unscharfe Arbeitsmarkt - Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsforschung", MittAB, Jahrg. 6, Heft 4, 1973.

MILL, John S.: Principles of Political Economy, 1848. Bd. 1, New York: The Colonial Press, 1900.

OFFE, Claus (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarkts - Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied/Darmstadt, 1977.

PIORE, Michael J.: "On-the-Job Training in the Dual Labor Market: Public and Private Responsibilities in On-the-Job Training of Disadvantaged Workers", in: Weber, Arnold R., u.a. (Hrsg.), Public-Private Manpower Policies, Madison: Industrial Relations Research Association, Wisconsin, 1969.

PIORE, Michael J.: "Notes for a Theory of Labour Market Stratification", Working Paper No. 95, Dept. of Economics, M.I.T., (Oktober 1972), und in: Edwards, Richard C.; Reich, Michael; Gordon, David M. (Hrsg.), Labor Market Segmentation, Lexington, Mass., Toronto, London: D. C. Heath and Company, 1975,

ins Deutsche übersetzt in: Sengenberger, Werner: Der gespaltene Arbeitsmarkt; Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York, Campus-Verlag, 1978.

REICH, Michael; GORDON, David M.; EDWARDS, Richard C.: "A Theory of Labor Market Segmentation", American Economic Review, Papers and Proceedings, Jahrg. 63, Mai 1973,

ins Deutsche übersetzt in: Sengenberger, Werner: Der gespaltene Arbeitsmarkt; Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York, Campus-Verlag, 1978.

SASS, Jürgen; SENGENBERGER, Werner; WELTZ, Friedrich: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Köln/Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt, 1974.

SCHMID, Günther: "Strukturelle Arbeitslosigkeit in der BRD. Beiträge zur Problemanalyse der Unterbeschäftigung und Überlegungen zu arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen", IIM Papers, Berlin, August 1977.

SCHMID, Günther: Strukturierte Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik, Sozialwissenschaft und Praxis, Buchreihe des WZB, Bd. 4, Athenäum-Verlag, Königstein/Ts., 1978.

SWINTON, David H.: "A Labor Force Competition Theory of Discrimination in the Labor Market", American Economic Review, Jahrg. 67, Heft 1, 1977.

SENGENBERGER, Werner: Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. Forschungsberichte aus dem ISF München, Frankfurt/M.-München, 1. Aufl. 1975, 2. Aufl. 1978.

SENGENBERGER, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts. Forschungsberichte aus dem ISF München, München und Frankfurt/M., 1978.

SENGENBERGER, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York: Campus-Verlag, 1978.

SIEGEL, Klaus D.; STEVENS, Willi; WERTH, Manfred: "Vergleichende Analyse der Mobilität in bzw. zwischen den Arbeitsmärkten der Europäischen Gemeinschaft, BeitrAB 11, 1976.

THUROW, Lester C.: Generating Inequality. New York: Basic Books, 1975.

VIETORISZ, Thomas und HARRISON, Bennett: "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", American Economic Review, Papers and Proceedings, Jahrg. 63, Heft 2, Mai 1973,

ins Deutsche übersetzt in: Sengenberger, Werner: Der gespaltene Arbeitsmarkt, Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York, Campus-Verlag, 1978.

VINCENS, Jean: "Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich", in: Sengenberger, Werner: Der gespaltene Arbeitsmarkt, Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York, Campus-Verlag, 1978.

WELTZ, Friedrich: Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, RKW-Projekt A-58, Frankfurt/M., 1971.

Burkart Lutz

Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation

Gliederung

1. Einige Basispostulate
2. Betriebliche Qualifikationsprobleme als Anlaß von Segmentationsprozessen
 - 2.1 Die Entstehung von "Qualifikationslücken"
 - 2.2 Die externe Lösung: Rekrutierung von Arbeitskräften mit nutzbarer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt
 - 2.3 Die interne Lösung: Schließung der Qualifikationslücke durch Qualifizierung von bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitskräften
3. Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Arbeitsmarktsegmentation
 - 3.1 Die Lösung von Qualifikationsproblemen durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen
 - 3.2 Arbeitsmarktstrukturen, betriebliche Interessen und Arbeitsorganisation - zwei idealtypische Konstellationen
 - 3.3 Einige sehr vorläufige bildungs-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Schlußfolgerungen

1. Einige Basispostulate

Die folgenden Überlegungen zum Zusammenhang von Qualifizierung und Segmentierung, von Qualifikation und Segmentation basieren auf einigen Thesen, die im einzelnen zu begründen bei weitem den Rahmen dieses Beitrages sprengen würde. Es erscheint jedoch notwendig, wenigstens drei dieser Thesen axiomatisch zu formulieren und den spezifischeren Überlegungen voranzustellen:

(1) Bei Existenz von Lohnarbeit hat der Beschäftigte (Arbeitgeber) ein generelles Interesse an der Existenz eines offenen, nichtsegmentierten Arbeitsmarkts. Nur durch beliebigen Rückgriff auf ein im Prinzip unbegrenztes Angebot an Arbeitskräften kann der Beschäftigte unter Bedingungen der Lohnarbeit seine Interessen an Maximierung von Leistung und Minimierung von Lohnkosten optimal realisieren.

Diese These läßt sich sowohl theoretisch, vor allem durch Rekurs auf die Klassiker, wie historisch belegen.

Da aus dem Institut der Lohnarbeit folgt, daß letztendlich und auf Dauer Arbeitsmarktstrukturen - hier insbesondere verstanden im Sinne von Art und Grad der Segmentation - von den Nachfragern nach Arbeitskraft (Beschäftigte, Arbeitgeber) bestimmt werden, ist Segmentation nur dann denkbar, wenn hierfür ein spezifisches Beschäftigterinteresse besteht, das sich gegenüber dem generellen Interesse an einem offenen Arbeitsmarkt durchsetzen konnte.

Im Regelfalle ist die Auslösung bestimmter Segmentierungsprozesse oder die Veränderung gegebener Segmentationsformen nur dadurch erklärbar, daß betriebliche Arbeitskräfteprobleme auftraten, deren Lösung unter den gegebenen Umständen nur möglich war, wenn verstärkte oder veränderte Segmentation in Kauf genommen wurde.

(2) Das Auftreten von Arbeitskräfteproblemen und deren Lösung auf einzelbetrieblicher Ebene setzen voraus, daß jeweils selbständige Wirtschaftseinheiten (je nach der gewählten Terminologie: Unternehmen, Arbeitsstätten oder Betriebe - wobei im folgenden durchweg der letztgenannte Begriff verwendet wird) über autonome Handlungspotentiale verfügen, mit deren Hilfe sie die Formen ihrer Interessenrealisierung an variierende Umweltbedingungen anzupassen in der Lage sind.

Betriebe sind also keineswegs - wie im Regelfalle in makroökonomischen Modellen - ein bloßes Feld, auf dem sich gesamtgesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Strukturen abbilden und Prozesse vollziehen; sie sind gleichzeitig auch aktiv an der Gestaltung dieser Strukturen und Prozesse beteiligt.¹⁾

Dieses Konzept von betrieblicher Autonomie und auf ihre Erhaltung bzw. Wiedergewinnung gerichteter betrieblicher Strategien liefert nicht zuletzt die Begründung dafür, daß im Folgenden charakteristische Mechanismen und Prozesse der Arbeitsmarktsegmentierung primär auf einzelbetrieblicher Ebene abgeleitet und dargestellt werden. Dies soll keineswegs ausschließen, daß zu einem bestimmten Zeitpunkt die jeweils bestehenden Formen von Arbeitsmarktsegmentation dem Einzelbetrieb als äußere Bedingungen entgentreten, denen gegenüber er wiederum seine innere Autonomie - vor allem durch Gestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation, von Einsatz und Nutzung der Arbeitskräfte - zu bewahren hat. Bevor die Bedeutung dieser betrieblichen Reaktionsweisen auf bestehende Segmentationsformen analysiert werden kann, muß jedoch zunächst deren Genese aus einzelbetrieblichem Verhalten erklärbar gemacht werden.

(3) Qualifizierung und Qualifikation lassen sich nicht auf organisierte, mehr oder minder institutionalisierte, durch intentionale Lernziele beschreibbare Lernprozesse und auf ihre - in mehr oder minder formaler Weise zertifizierten -

Ergebnisse reduzieren. Arbeitsvermögen entsteht vielmehr in beträchtlichem Umfange auch durch spontane bzw. vom Arbeitenden selbst initiierte und gesteuerte Lernprozesse (wo- bei vielfach Erfahrungen bzw. Kenntnisse "transferierend" mobilisiert werden, die in ganz anderen Situationen ge- macht bzw. erworben wurden). ²⁾

Dies bedeutet insbesondere:

- daß jede Arbeitssituation auch eine Lernsituation dar- stellt und sich durch spezifische Chancen von Qualifizie- rung bzw. - als "negatives Lernen" - Risiken der Entqua- lifizierung charakterisiert;
- daß formale, institutionalisierte und zertifizierte Qua- lifikationen, vor allem wenn sie vor dem Eintritt ins Erwerbsleben erworben wurden, in ihrem Effekt für das tatsächliche Arbeitsvermögen durch die dann anschließend besetzten Arbeitsplätze gefiltert, gebrochen oder akti- viert und erweitert werden;
- daß der Berufslebenslauf als Abfolge verschiedener Ar- beits- und Lernsituationen wesentliche Bedeutung für die Erfassung und Bewertung der tatsächlichen Qualifikation eines Erwerbstätigen besitzt.

Diese dritte These ist vor allem für meine Überlegungen im zweiten Teil des Vortrages von Bedeutung.

2. Betriebliche Qualifikationsprobleme als Anlaß von Seg- mentierungsprozessen

Faßt man den Qualifikationsbegriff weit genug, so daß z.B. auch Motivation und Loyalität einerseits, physische Konsti- tution und Leistungsfähigkeit andererseits als Bestandteile von Qualifikation gelten, so stellen sich praktisch alle

denkbaren Arbeitskräfteprobleme als Qualifikationsprobleme dar.

Doch auch bei einer engeren Fassung des Qualifikationsbegriffes scheint der weitaus wichtigste Typ von Arbeitskräfteproblemen, der Betriebe veranlassen kann, Segmentierungsprozesse in Gang zu setzen bzw. Maßnahmen zu ergreifen, die vorhandene Segmentationsformen verstärken, im Mangel an Arbeitskräften zu liegen, die spezifische Arbeitsbefähigungen besitzen. Dies muß keineswegs bedeuten, daß die Formen, in denen Betriebe ihre Qualifikationsprobleme lösen, unmittelbar segmentierende Wirkung haben; zu erwarten - und im folgenden zu demonstrieren - ist jedoch, daß Betriebe im Zusammenhang mit der Lösung von Qualifikationsproblemen Verhältnisse und Bedingungen schaffen, die dann ihrerseits spezifische betriebliche Interessen an verstärkter Segmentation auslösen.

2.1 Die Entstehung von "Qualifikationslücken"

Qualifikationslücken können im Prinzip auf zweierlei Weise auftreten:

- a) Als Folge technisch-organisatorischen oder ökonomischen Wandels, indem bisher wichtige Berufe oder auch nur einzelne Arbeitsaufgaben verschwinden bzw. an Bedeutung verlieren, während neue Berufe und Aufgaben entstehen, die wesentlich andere Anforderungen an die Arbeitskräfte stellen.

Dieser Wandel der Berufs- und Aufgabenstruktur kann sich sowohl aus neuen Produktionsverfahren wie aus neuen Produkten ergeben:

Typische Beispiele für den Fall neuer Produktionsverfahren wurden in der Vergangenheit geliefert vom Niedergang

vieler traditioneller Produktionsberufe durch Mechanisierung bzw. Rationalisierung der entsprechenden Fertigungen; ein aktuelles Beispiel ist die wachsende Bedeutung elektronischer Steuerung von Produktionsmitteln, wodurch einerseits bisherige Aufgaben der Maschinenbedienung mechanisiert, andererseits neue Aufgaben (der Programmierung, der Instandhaltung) geschaffen werden.

Typische Beispiele für den Fall neuer Produkte sind zunächst einmal wiederum die Elektronik (hier aber als Produktionskomponente, die ganz andere und meist leichter automatisierbare Produktionswege ermöglicht oder erzwingt), die wachsende Bedeutung von Kunststoffteilen bei Produkten der metallverarbeitenden Industrie (wodurch traditionelle Fertigungen der Metallbearbeitung, wie z.B. die Blechverformung, rasch an Bedeutung verlieren, während der Produktionsprozeß die Kenntnis neuer Technologien der Ver- und Bearbeitung von Kunststoffen mit unterschiedlichen Eigenschaften erfordert).

- b) Als Folge von demographischen, psycho-physischen, qualifikatorischen oder motivationalen Veränderungen beim Arbeitskräfteangebot, die sich ihrerseits in vielfältiger Weise aus allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen - vom generativen Verhalten bis zum Bildungs- und Ausbildungssystem oder veränderten Konkurrenzverhältnissen auf dem örtlichen oder überörtlichen Arbeitsmarkt - ergeben können.

Offensichtlich vollzieht sich ein derartiges Aufbrechen von Qualifikationsdefiziten häufig in der Form, daß traditionelle Rekrutierungsreservate austrocknen, aus denen sich die Betriebe bisher Arbeitskräfte mit unmittelbar nutzbaren Befähigungen und Erfahrungen beschaffen konnten.

Ein sehr charakteristisches Beispiel hierfür liefern die Veränderungen der Versorgung der Industrie mit un- und

angelerten Arbeitskräften in der Bundesrepublik Deutschland seit den 50er Jahren. Während in der Nachkriegszeit in großem Umfange Arbeitskräfte mit einer handwerklichen Ausbildung und vielfach auch Berufserfahrung nach erzwungenem Berufswechsel als scheinbare "Jedermannsarbeiter" von der Industrie eingestellt wurden und dort recht schnell sehr verschiedenartige, zum Teil sehr anspruchsvolle Arbeitsplätze besetzen konnten, verlagerte sich die Rekrutierung von Nichtfacharbeitern im Laufe der 60er Jahre zunehmend auf Ausländer, die in ihrer großen Mehrzahl ein unverkennbares berufliches wie zivilisatorisches Qualifikationsdefizit aufwiesen.

Beim Auftreten von Qualifikationslücken der einen oder anderen Art steht der Betrieb unter Reaktionszwang. Soweit die möglichen Reaktionen qualifikatorischer Art sind (und nicht, wie weiter unten noch zu besprechen, arbeitsorganisatorischer Natur oder aber darin bestehen, durch produktions- oder absatzpolitische Maßnahmen die Ursachen des Qualifikationsdefizites zu beseitigen), lassen sich prinzipiell zwei Lösungen denken, die als "externe" und "interne" bezeichnet seien. Beide Lösungen sind mit ganz bestimmten Segmentierungsprozessen verbunden und nur dauerhaft, wenn bestimmte Segmentationsformen sich auf dem für den jeweiligen einzelnen Betrieb relevanten Arbeitsmarkt durchgesetzt haben.

2.2 Die externe Lösung: Rekrutierung von Arbeitskräften mit nutzbarer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt

Bei der externen Lösung definiert der Betrieb den mit dem Auftreten einer Qualifikationslücke entstehenden Qualifikationsbedarf so, daß er erstmals Absolventen eines Ausbildungsganges einstellt, der außerbetrieblich oder doch wenigstens zwischenbetrieblich institutionalisiert und durch ein allgemein anerkanntes Zertifikat ausgewiesen ist.

Segmentationstheoretisch bedeutet dies, daß der Betrieb sich einer bestehenden, mehr oder minder ausgeprägten berufsfachlich bestimmten Segmentierung bedient und insbesondere, daß er sich - in der Regel nur für eine Minderheit von Arbeitskräften - einem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt anschließt, auf dem er früher nicht rekrutierte.

Von entscheidender Bedeutung ist hierbei, daß der einzelne Betrieb weder das Entstehen noch das Funktionieren dieser berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte beherrscht, also z.B. auch nur sehr beschränkt auf den Inhalt der teilarbeitsmarktspezifischen Qualifikation Einfluß nehmen kann. ³⁾

Historisch-empirisch lassen sich zwei besonders charakteristische Beispiele für solche externen Lösungen anführen; einmal die - aus der Sicht des einzelnen wie auch des aggregierten Beschäftigten passive - Form der erstmaligen Rekrutierung von "professionalisierten" Arbeitskräften, insbesondere in akademischen Berufen, durch Industrie- oder Dienstleistungsbetriebe; ⁴⁾ zum anderen die - eher aktive - Form der Entwicklung der industriellen Lehrberufe in den deutsch-sprachigen Ländern im ersten Drittel dieses Jahrhunderts. ⁵⁾

Diese beiden historisch-empirisch beobachtbaren Formen einer externen Lösung zur Deckung eines Qualifikationsdefizits sind jeweils nur unter ganz besonderen Bedingungen praktikabel:

(a) Die verkürzt als "Professionalisierung" zu bezeichnende passive Lösungsform setzt voraus:

- daß im Bildungs- und Ausbildungssystem berufliche Qualifikationen vermittelt werden, die geeignet sind, die neuen Anforderungen abzudecken, deren Auftreten die Qualifikationslücke konstituierte;
- daß die Zertifikate, zu denen die entsprechenden Ausbil-

dungsgänge führen, mit einer hohen Bekanntheit und Verlässlichkeit ausgestattet sind;

- endlich daß die Zahl der Absolventen dieser Ausbildungsgänge so groß ist, daß neuauftretender Bedarf ohne zugroße Friktionen vom Arbeitsmarkt befriedigt werden kann.

In den meisten entwickelten Ländern treffen diese Bedingungen nur auf eine beschränkte Anzahl von Ausbildungsgängen in den klassischen akademischen Fachrichtungen zu; die Wahrscheinlichkeit, daß Absolventen dieser Studiengänge einen größeren Anteil am Personal von Unternehmen der Privatwirtschaft stellen könnten, ist ziemlich gering.

Hinzu kommt, daß ein Betrieb, wenn er z.B. einen Absolventen juristischer oder naturwissenschaftlicher Studiengänge rekrutiert, gezwungen ist, die jeweiligen professionellen Standards bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der Festlegung von Gratifikationen zu beachten, auch wenn dies sehr unerwünschte Rückwirkungen auf das interne Lohn- und Gehaltsgefüge hat, eingespielte Aufstiegsregeln über den Haufen wirft und ähnliches. Wenn immer ein Betrieb sich erstmals als Nachfrager auf einem seit langem existierenden, stark professionalisierten, fachlichen Teilarbeitsmarkt begeben, ist er gezwungen, sich den auf diesem Arbeitsmarkt herrschenden Bedingungen und Regeln zu unterwerfen, also auch die diesen Markt abschirmenden Segmentationsbarrieren mit zu übernehmen und in seine eigene Personalpolitik zu integrieren.

(b) Ähnlich, wenn nicht noch restriktiver, sind die Bedingungen für die Realisierbarkeit der aktiven Form von externen Lösungen, bei der die Beschäftigten selbst an der Einrichtung von Ausbildungsgängen beteiligt sind, die ihrem Qualifikationsbedarf entsprechen; im Extremfall, wie er vom dualen System des deutschen Sprachgebiets dargestellt wird, sind die Betriebe hierbei selbst Träger oder Mitträger einer Ausbildung, die allerdings (definitionsgemäß, da es

sich hierbei ja um eine externe Lösung handelt) überbetrieblich geregelt und mit einem von allen potentiellen Beschäftigten anzuerkennenden Zertifikat abgeschlossen wird.

Zwar ist im Unterschied zur Rekrutierung von professionalisierten Arbeitskräften durchaus denkbar, daß die Absolventen der auf diese Weise neu entstehenden Ausbildungsgänge große Quanten der Beschäftigten eines Betriebes stellen und daß - unmittelbar hiermit verbunden - zumindest die aggregierten Beschäftigten (Verbände) hohe Einflußmöglichkeiten auf die Funktions-, Allokations- und Gratifikationsbedingungen der neu entstehenden berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte besitzen.⁶⁾

Dennoch ist eine entsprechende Entwicklung nur unter ganz bestimmten zeitlichen und sachlichen Voraussetzungen denkbar:

In zeitlicher Perspektive muß der Qualifikationsbedarf wegen der Vorbereitungs- und Anlaufzeiten der neuen Ausbildung entweder sehr lange im voraus bekannt sein; oder es muß möglich sein, ihn über längere Zeiträume hinweg mehr oder minder provisorisch zu decken, bis eine dauerhafte Lösung sich durchgesetzt hat. Die entsprechenden Zeiträume können ohne weiteres ein Jahrzehnt erreichen.

Ein typisches Beispiel hierfür ist die Informatik; hier traten die ersten Absolventen systematischer, allgemein anerkannter und zertifizierter Ausbildungsgänge erst in der zweiten Hälfte der 60er Jahre auf dem Arbeitsmarkt auf, obwohl die Expansion des Computereinsatzes bereits in der zweiten Hälfte der 50er Jahre begann.

In sachlicher Perspektive muß der Bedarf an so vielen Stellen gleichzeitig auftreten, damit etwaige Widerstände gegen eine Innovation im öffentlichen Schulwesen relativ bald überwunden werden können und daß es sinnvoll ist, von Anfang an genügend viele Absolventen auszubilden, um das mit

dem Ausbildungsgang erworbene Zertifikat auf dem Arbeitsmarkt einführen zu können.

Es gibt eine Reihe von Beispielen dafür, wie schwierig es ist, neue Ausbildungsqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einzuführen, wenn kein relativ genereller Bedarf hierfür existiert bzw. dieser nicht schnell durch ein massenhaftes Angebot geweckt werden kann.

Dies legt die Vermutung nahe, daß beim Auftreten von Qualifikationslücken interne Lösungen bei weitem überwiegen. Freilich darf nicht übersehen werden, daß im historischen Prozeß die verhältnismäßig wenigen Fälle von externen Lösungen im zuletzt behandelten innovatorischen Sinne sachlich und zeitlich weitreichende Konsequenzen für die Entwicklung des Bildungssystems und der Arbeitsmarktstruktur hatten. ⁷⁾ Hierauf ist gegen Ende des Referats nochmals einzugehen - muß doch praktisch jeder Versuch, die Wirkungen betrieblicher Lösungen von Qualifikationsproblemen gemäß gesellschaftlich-politischer Zielsetzungen zu beeinflussen, beim verstärkten, verbesserten und rechtzeitigen öffentlichen Angebot von Voraussetzungen externer Lösungen ansetzen.

2.3 Die interne Lösung: Schließung der Qualifikationslücke durch Qualifizierung von bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitskräften

Die interne Lösung kann vielfältige Formen annehmen, von denen nur ein Teil üblicherweise als Qualifizierungsmaßnahmen bezeichnet würde.

Soweit es sich um solche explizite - materiell (aber nicht gesellschaftlich) besondere - Qualifizierung handelt, können ihre Formen von der Entsendung einzelner Mitarbeiter zu externen Kursen über die Veranstaltung betriebseigener Lehr-

gänge oder Intensivierung der Unterweisung im alltäglichen Arbeitsablauf bis zu mehr oder minder planmäßigen Arrangements zum Erwerb entsprechender Erfahrungen in eigenen oder fremden Betrieben oder der Setzung von Anreizen zu Erhöhung scheinbar eigengesteuerter Lernmotivationen der Mitarbeiter reichen.

Noch vielfältiger sind die Formen implizierter Qualifikationspolitik: von der mehr oder minder systematischen Nutzung nichtzertifizierter früherer Berufs- oder Lebenserfahrungen bis zur Schaffung durchstrukturierter "Laufbahnen", bei deren Durchlaufen zusätzliche Qualifikationen jeweils im Arbeitsprozeß selbst erworben werden (was vor allem zur beschleunigten Diffusion neuer Qualifikationen dient).

Aufgrund der sehr restriktiven Bedingungen für den Erfolg externer Lösungen scheint es legitim anzunehmen, daß Betriebe in aller Regel zunächst versuchen, den Weg einer internen Lösung zu gehen. Dies wird dann der Fall sein, wenn der neu auftretende Qualifikationsbedarf nicht problemlos durch Rückgriff auf bereits erprobte, besondere Qualifizierungsgänge gedeckt werden kann, was bedeuten würde, daß sich der Betrieb erstmals einem funktionierenden, ausreichend leistungsfähigen fachlichen Teilarbeitsmarkt anschließt (die weiter oben als "Professionalisierung" bezeichnete passive Form einer externen Lösung).

In den meisten Fällen dürfte die als Ergebnis einer internen Lösung neu entstandene Qualifikation in dem Sinne "betriebsspezifisch" sein, daß sie als solche kaum oder überhaupt nicht in einem anderen Arbeitszusammenhang transferierbar und insbesondere nicht durch ein arbeitsmarktgängiges Zertifikat ausgewiesen ist. In vielen Fällen handelt es sich allerdings bei "betriebsspezifischen" Qualifikationen tatsächlich um Befähigungen, Fertigkeiten und Kenntnisse, deren Einsatzfeld nicht einmal einen ganzen Betrieb umfaßt, sondern die lediglich für ganz bestimmte Produktionsprozesse, Produktionsanlagen oder Betriebsabteilungen spezifisch

sind. Dieser qualifikationstheoretisch sehr wichtige Sachverhalt ist jedoch segmentationstheoretisch nur von geringer Bedeutung und sei der Einfachheit halber im folgenden vernachlässigt.

Im Prinzip wäre es allerdings durchaus denkbar, daß ein mehr oder minder großer Teil der von Arbeitskräften im Zuge einer internen Lösung erworbenen zusätzlichen Qualifikation von einem Betrieb zum anderen transferierbar ist, ja sogar, daß dies in einer Form geschehen kann, die den Tauschwert der Arbeitskräfte auf dem zwischenbetrieblichen Arbeitsmarkterhöht.

Dies dürfte jedoch aus drei Gründen eher die Ausnahme bleiben:

- (1) Je mehr der im Betrieb in die Wege geleitete Qualifizierungsprozeß unmittelbar auf die spezifischen Gegebenheiten dieses Betriebes bezogen ist, desto mehr können der Arbeitsvollzug als Lerngelegenheit und der Produktionsprozeß als Lernort genutzt werden; Qualifizierung wird dann kein vom Arbeitsvollzug "besonderter" Prozeß, der beispielsweise mit Verlust von Arbeitszeit und mit organisatorischen Vorbereitungen und Aufwertung verbunden ist, sondern bleibt implizit und Bestandteil des Arbeitsalltags.

Insbesondere wird auf diese Weise möglich, die spontane individuelle oder kollektive Lernfähigkeit der Arbeitskräfte nutzbar zu machen und mit geringen Gratifikationsaussichten starke Lernimpulse auszulösen (wobei im Grenzfalle sehr wohl allein die Lernchance eine ausreichende Gratifikation darstellen kann). ⁸⁾

- (2) Je betriebsspezifischer das jeweils zu erreichende Lernziel definiert wird, desto geringer wird unter sonst gleichen Bedingungen der zur Schließung des Qualifikationsdefizits notwendige Lernaufwand; Betriebsspezifische

tät der Qualifikationsprozesse, d.h. Beschränkung des dabei Vermittelten auf die speziellen Erfordernisse des Betriebs unter Ausklammerung aller anderen Momente, ist ein wirksames Mittel der Reduzierung von Qualifizierungsaufwendungen.

- (3) Endlich kann, bleibt die so erworbene Qualifizierung ganz betriebsspezifisch, der Preis für die höher qualifizierte Arbeit unter Kontrolle und im Grenzfall der Preiszuwachs bei Null gehalten werden. Da sich für die zusätzlich erworbene Qualifikation kein Preis auf dem freien Arbeitsmarkt bilden kann, verbleiben die so qualifizierten Arbeitskräfte zumindest zunächst einmal in der Kategorie, der sie ursprünglich angehörten. Eine Erhöhung ihrer materiellen und immateriellen Gratifikation kann auf das Maß beschränkt bleiben, das zur Sicherung ausreichender Lernimpulse notwendig ist.

Qualifikationstheoretisch und bildungspolitisch ist von großer Bedeutung, auf welcher Grundqualifikation betriebsspezifische Qualifizierung aufbaut: Findet diese eine Grundlage in einer einschlägigen berufsfachlichen Qualifikation, so bestehen recht hohe Chancen, daß der Arbeitnehmer in der Lage ist, die zusätzlichen betriebsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten in seine Grundqualifikation zu integrieren und diese in einer Weise zu erweitern und anzureichern, die dann auch anderen Beschäftigten gegenüber geltend gemacht werden kann; ohne eine solche Grundlage ist jedoch die Chance gering, daß evtl. Überhöhungs- und Transferierungspotentiale des betriebsspezifisch Gelernten von den Arbeitskräften je aktiviert werden können.

Für die Arbeitsmarktstruktur ist das Problem der qualifikatorischen Grundlage betriebsspezifischer Qualifizierung jedoch zumindest in erster Instanz weitgehend irrelevant (wenngleich sich in zweiter Instanz, aber an dieser Stelle noch nicht zu behandeln, die Frage stellt, welche Ausprägung des Zusammenhangs von berufsfachlicher Segmentation

und fachspezifischer Qualifikation am ehesten geeignet erscheint, der Dominanz bloß interner Lösungen und ihrer arbeitsmarktstrukturellen Konsequenzen entgegenzuwirken). Für sie ist entscheidend, daß im Gefolge betriebsspezifischer Qualifizierung die Betriebe - und zwar um so mehr, je höher der Qualifizierungseffekt (expliziter oder impliziter) interner Maßnahmen zur Schließung eines Qualifikationsdefizits war und ist - daran interessiert sein müssen, diese Qualifikation ungestört nutzen zu können, solange sie für sie von Wert ist. Von ganz bestimmten (alles in allem wohl eher seltenen) Bedingungen abgesehen - z.B. wenn ein Betrieb ein dauerhaftes Monopol auf dem lokalen Arbeitsmarkt besitzt oder wenn die zwischenbetriebliche Mobilität schwerwiegenden administrativen Beschränkungen unterliegt -, zwingt das Vorhandensein erheblicher betriebsspezifischer Qualifikation bei den Beschäftigten eines Betriebes diesen zu Maßnahmen, die eine substantielle Einschränkung der Mobilität aller oder einiger seiner Arbeitskräfte zur Folge hat.

Im Endergebnis führen diese Maßnahmen zu einer Arbeitsmarktsegmentation, die als "betriebszentriert" bezeichnet sei.

Angesichts der geltenden gesellschaftlichen Bedingungen in den meisten entwickelten Industrieländern ist der intendierte Effekt nur dann erreichbar, wenn die betreffenden Arbeitnehmer zusammen mit betriebsspezifischer Qualifizierung auch ein Interesse daran erwerben, aus freien Stücken im Betrieb zu verbleiben. Dieses Interesse kann - vor allem in Form von Arbeitsplatzsicherheit - für starke Arbeitnehmergruppen so vital werden, daß dann die Politik ihrer Interessenvertretung selbst zu einem mächtigen Faktor betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentierung wird. Dies ist jedoch im Regelfalle nur möglich, wenn zunächst von seiten des Betriebs Fakten gesetzt wurden, an denen sich dann die konkrete Artikulation der Arbeitnehmerinteressen zu orientieren hat. Die entsprechenden betrieblichen Politiken, die auf

eine - nur von seiten des Betriebs kontrollierbare - Abschottung des oder der innerbetrieblichen Arbeitsmärkte hinauslaufen, könnten an verschiedenen Aspekten des Arbeitsverhältnisses ansetzen; besonders weit verbreitet und effizient scheint eine Politik zu sein, die betriebliche Stellung und Verdienst mehr oder minder unmittelbar an das Niveau der erworbenen betriebsspezifischen Qualifikation knüpft. Hiermit sind verschiedene Vorteile für den Betrieb verbunden: So wird z.B. nicht nur die Bereitschaft angereizt, sich an den Betrieb zu binden, sondern auch die Bereitschaft, sich betriebsspezifische Qualifikation anzueignen, wobei der Betrieb dann jeweils maximal das für ihn konkret nutzbare qualifikatorische Inkrement zu honorieren hat; überdies kann der Betrieb auf diese Weise den Kreis der Beschäftigten unter Kontrolle halten, der als besonders wertvoller Träger betriebsspezifischer Qualifikation betrachtet wird ("Stammbelegschaft") und eng an den Betrieb zu binden ist, während im Gegenteil bei einer mehr oder minder umfangreichen Randbelegschaft auf maximale Austauschbarkeit des einzelnen Beschäftigten Wert gelegt wird.

3. Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Arbeitsmarktsegmentation

Die bisherigen Überlegungen unterstellten Konstanz der betrieblichen Arbeitsorganisation und betrachteten lediglich den Zusammenhang zwischen betrieblichen Politiken zur Schließung einer auftretenden Qualifikationslücke einerseits und der Arbeitsmarktsegmentation andererseits. Diese Betrachtungsweise enthält jedoch eine unzulässige Verkürzung, ist doch die betriebliche Arbeitsorganisation - in einem sehr umfassenden Sinne verstanden, der sowohl das Arrangement des einzelnen Arbeitsplatzes wie die hierarchische und funktionale Arbeitsteilung des Betriebes umfaßt - selbst ein zentrales Instrument im Rahmen der betrieblichen Qualifikations- und Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsorganisation in

dem eben skizzierten Sinne ist ja keineswegs nur Ausfluß und Abbild einer bestimmten, ihrerseits technisch-ökonomisch definierten Produktionsstruktur; sie muß vielmehr ebenso sehr als Mittel des Betriebs verstanden werden, die für ihn verfügbaren Arbeitskräfte mit ihren quasi natürlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Ansprüchen und Motivationen für einen gegebenen oder auch einen noch auszuwählenden Produktionsprozeß mit möglichst hoher Rentabilität nutzbar zu machen. Insofern ist also die Qualifikationsstruktur der jeweils verfügbaren Arbeitskräfte ein wichtiger Einflußfaktor der Arbeitsorganisation. ⁹⁾ Umgekehrt hängt nach dem eingangs formulierten dritten Basispostulat die reale, individuelle oder kollektive Qualifikation des Arbeitnehmers wesentlich davon ab, welche Lernchancen ihm die Arbeitsorganisation bietet.

In diese dynamische Interdependenz von Arbeitsorganisation und Qualifikation ist nun der Zusammenhang beider Momente mit der Arbeitsmarktstruktur sozusagen eingewoben: Bestimmte Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation erzeugen bestimmte Formen der Arbeitsmarktsegmentation; eine gegebene, z.B. stark professionalisierte Arbeitsmarktstruktur kann ihrerseits den Betrieb dazu zwingen, seine Arbeitsorganisation in einer bestimmten, mit der Arbeitsmarktstruktur kompatiblen Weise zu gestalten.

Es sei versucht, diese komplizierten Zusammenhänge unter zwei Blickwinkeln zu betrachten:

Einmal sind - komplementär zu den Überlegungen in Abschnitt 2 - arbeitsorganisatorische Maßnahmen als eigenständige Lösungsmöglichkeiten von Qualifikationsproblemen zu betrachten und auf ihre Konsequenzen für die Arbeitsmarktstruktur abzufragen.

Sodann seien zwei idealtypische Konstellationen von Arbeitsorganisation, Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation anhand von ausschließlich berufsfachlicher Qualifika-

tion und ausschließlich betriebsspezifischer Qualifikation analysiert; hierbei seien zur Illustration Beispiele aus einem Vergleich zwischen Arbeitsorganisation und Qualifikationsstruktur in deutschen und französischen Betrieben herangezogen, wobei Frankreich den Fall dominanter betriebsspezifischer Qualifikation und Deutschland den Fall dominanter berufsfachlicher Qualifikation repräsentiert. ¹⁰⁾

3.1 Die Lösung von Qualifikationsproblemen durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen

Bisher wurde davon ausgegangen, daß Betriebe stets gezwungen seien, auftretende Qualifikationsprobleme durch Qualifizierungsmaßnahmen - interner oder externer Art - zu lösen. Diese Unterstellung ist jedoch weder mit der historisch-empirischen Evidenz vereinbar noch theoretisch haltbar: Zumindest in privatwirtschaftlich verfaßten Volkswirtschaften ist der Einzelbetrieb nur dann überlebensfähig, wenn er in der Lage ist, selbst die Dimensionen zu wählen, auf denen er eine Lösung der Probleme erstrebt, mit denen er konfrontiert ist.

Zu qualifizierenden Maßnahmen alternative Lösungen von Qualifikationsproblemen bestehen darin, den Produktionsprozeß und/oder die Zuordnung von menschlicher Arbeitskraft zum Produktionsprozeß und/oder das Produkt so zu ändern, daß die andernfalls aufbrechende Qualifikationslücke gar nicht entsteht oder schon in der Entstehung von den Ursachen her beseitigt wird.

Das klassische Beispiel für diese Form "eskamotierender" Problemlösung liefert die Entwicklung der amerikanischen Industrie nach der Jahrhundertwende, d.h. in der Periode, in der ihre traditionelle Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften aus den westeuropäischen Ländern zu Ende ging und neue Arbeitskräfte bei ihrer Einstellung kaum mehr über

die zivilisatorischen Mindestbefähigungen verfügten. Beim "Taylorismus" steht die Arbeitsorganisation als Mittel zur Reduzierung von Qualifikationsbedarf im Vordergrund. Beim "Fordismus" kombinieren sich Arbeitsorganisation und Veränderungen des Produkts; zahlreiche Mechanisierungsprozesse (vielfach durch tayloristische Formen der Arbeitszergliederung induziert und ermöglicht) bewirkten Gleiches durch Veränderung der Produktionsverfahren.

Ein Gutteil der in den sechziger Jahren durchgeführten Mechanisierungsmaßnahmen in Produktions-, Verwaltungs- und Distributionsprozessen diente dem Zweck:

- entweder zu verhindern, daß Veränderungen im Produkt - zum Beispiel Qualitätserhöhungen oder erhöhte Variabilität der Produkteigenschaften - auf den Arbeitsprozeß in Form erhöhter Qualifikationsanforderungen durchschlagen, die nicht mehr von den vorhandenen Beschäftigten befriedigt werden können;
- oder - vermutlich wesentlich häufiger - durch Reduzierung von Qualifikationsanforderungen an vielen Arbeitsplätzen diese für ausreichend verfügbare "Jedermanns"-Arbeitskräfte geeignet zu machen und damit dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften der bisher überwiegend eingesetzten Art (zum Beispiel Facharbeiter) entgegenzuwirken.

Gleiches gilt natürlich auch für eine große Anzahl organisatorischer Veränderungen, nicht zuletzt im Bereich von Verwaltung und Distribution.

Natürlich sind einer solchen Problemlösung sowohl durch den Arbeitsmarkt wie vor allem durch die Absatzbedingungen und die Verfügbarkeit geeigneter und erprobter Technologien (und Organisationsmodelle) auch Grenzen gezogen.

Mit Maßnahmen, die direkt oder indirekt eine Veränderung der Arbeitsorganisation implizieren, wird also das Qualifika-

tionsproblem' nur partiell gelöst und gleichzeitig verlagert, was an anderen Stellen des Betriebs (bzw. in der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung) neuen Qualifikationsbedarf erzeugt. Dies ist jedoch für den Betrieb vielfach ohne besondere Bedeutung, vor allem, wenn er den Verlagerungsprozeß kontrollieren und sicherstellen kann, daß der neue Qualifikationsbedarf dort und so auftritt, wo und wie er leichter gedeckt werden kann.

Ein sehr gutes Beispiel ist der Prozeß der Rationalisierung und Mechanisierung, der in den sechziger Jahren in zahlreichen bis dahin ausgesprochen facharbeiterintensiven Fertigungen des deutschen Maschinenbaus in Gang gesetzt wurde, um die Möglichkeit zur Beschäftigung von Ausländern und Frauen nachhaltig zu erhöhen. Hierbei wurde ein Teil der Qualifikationslücke aus der Fertigung in vorgelagerte oder nachgeordnete Dienststellen, vor allem Detailkonstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigungssteuerung und Qualitätskontrolle, verlagert; und er konnte dort auf eine Weise, nämlich durch Aufstieg von Facharbeitern zu technischen Angestellten, befriedigt werden, der als Nebeneffekt einen Gutteil der sonst zu erwartenden Widerstände gegen die entsprechenden Maßnahmen neutralisierte.

In der Praxis darf angenommen werden, daß arbeitsorganisatorische Maßnahmen (im Sinne "eskamotierender" Problemlösungen) fast immer zusätzlich zu Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt werden, wenn in einem Betrieb Qualifikationsprobleme auftreten. In analytisch-empirischer Perspektive wird es hierdurch nicht gerade leichter, die Verursachung von Veränderungen betrieblicher Qualifizierungspolitik zu identifizieren; im übrigen werden hierdurch in den meisten Fällen betriebliche Entwicklungen ausgelöst, die ihrerseits zum Entstehen neuer Qualifikationsprobleme beitragen und deren mögliche Lösungen präjudizieren können.

3.2 Arbeitsmarktstrukturen, betriebliche Interessen und Arbeitsorganisation - zwei idealtypische Konstellationen

Eingangs wurde gezeigt, wie bestimmte Qualifizierungsformen (als Lösungen betrieblicher Qualifizierungsprobleme) zur Herausbildung bestimmter Arbeitsmarktstrukturen führen, wobei etwas vereinfacht externe Lösungen mit fachlichen Teilarbeitsmärkten, interne Lösungen mit betrieblichen Teilarbeitsmärkten gleichgesetzt wurden.

Arbeitsmarktstrukturen dieser Art treten nun, obwohl ihre Entstehung durch betriebliche Reaktionen ausgelöst wurde, einmal etabliert, dem Einzelbetrieb als Außenbedingung entgegen, auf die er sich in seiner Rekrutierungs- und Einsatzpolitik einstellen muß, wobei die Arbeitsorganisation als zentrale Anpassungsdimension betrachtet werden kann.

Idealtypisch seien hierbei zwei Situationen unterstellt:

- (a) eine Situation, die sich durch Dominanz fachlicher Teilmärkte, d.h. dadurch charakterisiert, daß auf dem Arbeitsmarkt überwiegend Arbeitskräfte verfügbar sind, die, wo immer auch, eine abgeschlossene, unmittelbare Einsatzfähigkeit sichernde fachliche Qualifikation erworben haben;
- (b) eine andere Situation, die sich durch Dominanz betrieblicher Teilarbeitsmärkte mit internalisierter Qualifizierung charakterisiert, bei der infolgedessen auf dem externen Arbeitsmarkt nur Arbeitskräfte ohne spezifische Qualifikation rekrutierbar sind, die sich allenfalls durch unterschiedliche Voraussetzungen für betriebsinterne, mehr oder minder betriebsspezifische Qualifizierung unterscheiden.

Ein Betrieb, der erstmals Arbeitskräfte einstellt, um eine bestimmte (oder noch zu bestimmende) Fertigung in Gang zu setzen, kann in Situation (a) - Dominanz berufsfachlicher

Segmentation - sich damit begnügen, die für den betreffenden Produktionsprozeß notwendigen Arbeitsaufgaben so zu arrangieren, daß die dann entstehenden Tätigkeiten von den verfügbaren fachlichen Befähigungsprofilen (des Drehers, des Werkzeugmachers, des technischen Zeichners oder des Chemielaboranten etc.) ausreichend abgedeckt werden. Er kann sich dann einigermaßen darauf verlassen, daß die Einzelheiten der Arbeitsausführung von den Arbeitskräften selbst gemäß den "berufsüblichen" Standards und Routinen bestimmt werden; planende, vorbereitende und arbeitsleitende Aufgaben müssen nur in dem Umfang von ausführender Arbeit abgelöst und zu besonderen Tätigkeiten verdichtet werden, wie dies aus disziplinarischen Gründen opportun erscheint oder der berufsfachlich vorgegebenen Arbeitsteilung (z.B. zwischen Facharbeitern und Ingenieuren) entspricht. Demzufolge findet sich auch in derartigen Betrieben eine wenig ausgeprägte horizontale und vertikale Arbeitsteilung, der zu- meist auch eine geringe Distanz von Qualifikation, Status, Verdienst usw. der verschiedenen Arbeitskräftegruppen entspricht.

Bestimmte, vor allem mittelgroße Betriebe des deutschen Maschinenbaus mit hoher Facharbeiterintensität kamen und kommen teilweise auch heute noch diesem Idealtypus recht nahe.

Ganz anders muß sich der Betrieb in der Situation (b) verhalten, in der er kaum die Möglichkeit besitzt, unmittelbar einsetzbare Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu beschaffen. Hier sieht sich der Betrieb zum Beispiel gezwungen:

- die Arbeitsorganisation so auszulegen, daß einerseits möglichst viele Arbeitsplätze problemlos von Arbeitskräften mit geringer (oder als gering zu vermutender) spezifischer Befähigung besetzbar sind, daß andererseits in ausreichendem Umfang Chancen und Inzentsivs zum Erwerb betriebsspezifischer Qualifikation im Arbeitsprozeß gesichert sind;

- ein dichtes (mehrstufiges) System von Anleitung und Kontrolle aufzubauen, das die Einhaltung der Verfahrensvorschriften und die Steuerung des Personaleinsatzes besorgt.

Dies drängt den Betrieb nolens volens zu Bürokratisierung mit ihrem doppelten Aspekt expliziter Regelung und Kontrolle und hierarchischer Differenzierung: Das eine erlaubt es, auch Arbeitskräfte mit sehr beschränkter Kompetenz unmittelbar produktiv einzusetzen, indem man sie mit streng vorgeordneten und strikte kontrollierten Arbeitsvollzügen beauftragt; das andere sichert gleichzeitig die notwendige Kontrolle und die Möglichkeit, über die Eröffnung von Aufstiegschancen das Interesse an betriebsspezifischer Qualifizierung zu wecken und deren Erwerb zu honorieren.

Das hierdurch entstehende System ausgeprägter vertikaler und horizontaler Arbeitsteilung wird noch weiter kompliziert, wenn die auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise rekrutierbaren Arbeitskräfte durch zertifizierte differentielle Qualifizierungsvoraussetzungen charakterisiert sind, wie dies beispielsweise bei einem stark selektiven Bildungssystem mit abgestuften Abschlüssen der Fall ist, und wenn der Betrieb diese differentiellen Qualifizierungsvoraussetzungen - etwa nach dem Muster der Laufbahnen des deutschen öffentlichen Dienstes - für sich nutzen will.

Einer solchen Arbeits- und Betriebsorganisation entspricht in aller Regel auch ein starkes Status- und Verdienstgefälle: Je mehr der Eintritt in einen Betrieb mit der Perspektive des schrittweisen Erwerbs der nötigen Befähigungen verbunden ist, desto wichtiger wird es, diese auch durch eine entsprechende Dynamik der in Aussicht gestellten individuellen Verdienstentwicklung zu stützen, was eine sehr offene, vielstufige Lohn- und Gehaltshierarchie voraussetzt. Je mehr Reglementierung und Kontrolle notwendig erscheinen, um das Funktionieren des Betriebs zu sichern, desto weniger kann der Betrieb darauf verzichten, die hierarchische Ar-

beitsteilung und das ihr entsprechende Macht- und Einflußgefälle auch durch deutliche Verdienstdifferentiale abzusichern.

3.3 Einige sehr vorläufige bildungs-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Schlußfolgerungen

Diese Strukturmuster betrieblicher Arbeitsorganisation und betrieblicher Arbeitsteilung wirken nun ihrerseits ganz offenkundig nicht nur auf das Arbeitsmarktverhalten, sondern auch auf das Bildungs- und Ausbildungsverhalten der Beschäftigten und ihrer Kinder zurück.¹¹⁾ Den beiden idealtypisch herausgearbeiteten Syndromen von Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsorganisation scheint also eine Dynamik innezuwohnen, die weit über den Einzelbetrieb hinausgreift, der bisher bei der Betrachtung im Vordergrund stand.

In der Tat besitzen betriebliche Beschäftigtenstrukturen wie sie sich in der Situation dominant berufsfachlicher Märkte auszubilden scheinen, vermutlich eine Serie von Eigenschaften, die für ganz verschiedene Teilpolitiken von hoher, zumindest potentiell positiver Bedeutung sind. Umgekehrt scheint es, daß betriebliche Beschäftigtenstrukturen, wie sie sich in der Situation überwiegend unspezifisch qualifizierten Arbeitskräfteangebots durchsetzen, als solche, vor allem aber mit ihren Folge- und Fernwirkungen, zentralen Forderungen und Notwendigkeiten gesamtwirtschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Art widersprechen.

Es würde sowohl den Rahmen dieses Referats wie meine Kompetenz bei weitem überschreiten, eine auch nur einigermaßen zureichende Analyse dieser Zusammenhänge zu versuchen. Angedeutet sei lediglich folgendes:

(a) Mobilität und Flexibilität als wesentliche Eigenschaften des Arbeitskräftebestands in einer sich ständig wan-

delnde Wirtschaft wird nur scheinbar durch Zurückdrängung berufsfachlicher Qualifikation zugunsten starkerer Allgemeinbildung erhöht; der unbestreitbar größeren "Fungibilisierung" des Neuangebots in der Zeit zwischen erstmaligem Eintritt in den Arbeitsmarkt und Beginn einer stabilen Dauerbeschäftigung steht die Gefahr einer hochgradigen Rigidisierung von Beschäftigtenverhalten und Beschäftigung im größeren Teil des Erwerbslebens gegenüber - und zwar genau in dem Maße, in dem Mindestbefähigungen durch spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten angereichert werden.

Je größer der Anteil berufsfachlicher auf entsprechenden zwischenbetrieblichen Teilarbeitsmärkten "gehandelter" Qualifikationen an der Arbeitsbefähigung des gesamten volkswirtschaftlichen Arbeitskräftebestandes ist, desto höher ist auch unter sonst gleichen Bedingungen die Fähigkeit und Bereitschaft der Arbeitskräfte anzusetzen, Arbeitsplatz und Betrieb - zumindest innerhalb der Grenzen des jeweiligen fachlichen Teilarbeitsmarktes, mit bestimmten Hilfen aber auch über diese Grenzen hinaus - zu wechseln.¹²⁾ Umgekehrt konzentriert sich die Arbeitsmarktmobilität um so stärker auf Minderheitengruppen, je geringer die Bedeutung berufsfachlicher Qualifizierung bei der Vorbereitung der Arbeitskräfte auf ihr späteres Berufsleben war. Ist dann im Zuge des Strukturwandels in größerem Umfange die Mobilisierung von seit längerer Zeit erwerbstätigen Arbeitskräften notwendig, so kann dies in aller Regel nur um den doppelten Preis verlorener betriebsspezifischer Qualifizierung am alten Arbeitsplatz und ihr komplementärer arbeitsorganisatorischer Entqualifizierung der neuen Arbeitsplätze geschehen.

(b) Die Angleichung von gesellschaftlichen "Lebenslagen" in einem umfassenden Sinn setzt offenkundig voraus, daß es gelingt, die Ungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen zumindest in dem Sinn aufzuheben, daß zwar verschiedene, aber für eine ausreichende Zahl von Individuen als nutzenäquivalent betrachtete Konstellationen von Arbeitsbedingungen, monetären und nichtmonetären Entgelten usw. entstehen.

Die Realisierung dieser Zielsetzung würde einen vollständigen Bruch mit den traditionellen Verhältnissen in praktisch allen Industriegesellschaften bedeuten, in denen stets komfortable Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsplatzsicherheit, attraktive Arbeitsinhalte und hohes gesellschaftliches Ansehen einer Tätigkeit mit weit überdurchschnittlichem Verdienst kombiniert waren, während umgekehrt die unattraktivsten und belastendsten Tätigkeiten auch eher geringe Verdienstmöglichkeiten boten und mit hohem Risiko von Arbeitslosigkeit belastet waren.

Ein solches System "kompensatorischer" Ungleichheiten, das sehr wohl als Endpunkt einer ganzen Reihe von Entwicklungen der letzten Jahrzehnte betrachtet werden könnte, ist jedoch mit betrieblichen Strukturen kaum vereinbar, die das Funktionieren der betrieblichen Abläufe und die Effizienz des Produktionsprozesses wesensnotwendig von hierarchisch-bürokratischen Organisationsformen und ihnen korrespondierenden Personalstrukturen mit streng gegeneinander abgegrenzten Schichten ("Laufbahnen") abhängig machen. Als politische Programmatik läßt sich unter diesen Bedingungen eine solche Zielsetzung kaum formulieren, geschweige denn durchsetzen.

(c) Das damit unmittelbar korrespondierende bildungspolitische Ziel der Eröffnung gleicher Chancen unter Berücksichtigung je individueller Befähigungen und Präferenzen ist solange unerreichbar, solange ausgeprägte Hierarchien in den Beschäftigungsstrukturen bestehen, in denen vorwärtszukommen entscheidend von der differentiellen Wertigkeit der Bildungsabschlüsse abhängt. Letzten Endes scheint dieses bildungspolitische Ziel sogar nur dann erreichbar zu sein, wenn der Aufstieg im traditionellen Sinn als Stimulus und Prozeß verschwindet, was bedeutet, daß jegliche Formen betrieblicher Qualifizierungspolitik, die des Aufstiegs als Inzentiv bedürfen, alle Bemühungen der Bildungspolitik um Chancengleichheit notwendig konterkarrieren - es sei denn

unter der ganz utopischen Bedingung, daß Bildung in keinerlei nachgewiesenem oder vermutetem Zusammenhang mit der späteren Qualifikation steht.

Anmerkungen:

- 1) Eine ausführlichere Darstellung der hiermit nur angedeuteten theoretischen Position findet sich u.a. in: ALTMANN, BECHTLE: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971; ALTMANN, BECHTLE, LUTZ: Betrieb - Technik - Arbeit, München 1978; BECHTLE: "Die These eines betriebsorientierten Ansatzes", in: K.M. Bolte (Hrsg.), Materialien aus der soziologischen Forschung - Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentags, München 1978, S. 888 ff.
- 2) Nähere Bestimmungen des hier nur angedeuteten Qualifikationskonzepts finden sich insbesondere in: B. LUTZ, G. KAMMERER, Das Ende des graduerten Ingenieurs, Köln und Frankfurt 1975, insbesondere S. 142 ff.; I. ASENDORF-KRINGS u.a., Prozesse und Probleme der Besonderung öffentlicher Bildung (Referat im Rahmen einer Veranstaltung der Sektion für Industrie- und Betriebssoziologie und der Sektion für Erziehung und Bildung zum Thema "Bildung und Arbeit" auf dem 17. Deutschen Soziologentag) und C. NUBER, I. DREXEL, Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch - Die Genese von Facharbeiterausbildung für Produktions-tätigkeiten in der Prozeßfertigung (Arbeitstitel), Veröffentlichung in Vorbereitung: Frankfurt/München 1979.
- 3) Qualifikationstheoretisch läßt sich dieser Sachverhalt als "gesellschaftliche Besonderung" von Qualifizierungsprozessen bezeichnen; Einzelheiten zu diesem Konzept und dem ihm anvisierten gesellschaftlichen - aber eben nicht einzelbetrieblichen - Lösungspotential von Qualifikationsproblemen sind in zwei für 1979 geplanten Veröffentlichungen des SFB-Projekts C 3 (ASENDORF, VON BEHR, DREXEL, LUTZ, NUBER) dazustellen.
- 4) Zur "Penetration" von hochqualifizierten Arbeitskräften ist vor allem auf die einschlägigen Arbeiten und Veröffentlichungen der "Manpower"-Gruppe im Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (insbesondere HARTUNG, NUTHMANN und TEICHLER) zu verweisen; ergänzend hierzu siehe insbesondere B. LUTZ, G. KAMMERER, Das Ende des graduerten Ingenieurs?, a.a.O.
- 5) Vergleiche hierzu insbesondere M.v.BEHR, "Materialien zur Frühgeschichte der industriellen Lehrlingsausbildung", Forschungsberichte aus dem ISF, München/Frankfurt 1979.
- 6) Zum Verhältnis von öffentlichen Interventionen und einzelbetrieblichem Verhalten bei Veränderungen besonderer Qualifizierungsprozesse vgl. insbesondere P. BINKELMANN, F. BÖHLE, I. SCHNELLER, Industrielle Ausbildung und Be-

rufsbildungsrecht - betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung, Frankfurt/Köln 1975 und P. BINKELMANN, M. DEISS, Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln - Das Beispiel der beruflichen Abschlußprüfung, München/Frankfurt 1978.

- 7) Vgl. hierzu B. LUTZ, "Bildungssystem und Beschäftigungssystem in Deutschland und Frankreich - zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen", in: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Bd. I, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.), Frankfurt 1976, insbesondere die "historische Skizze", S. 137 ff.
- 8) Vgl. hierzu insbesondere die Darstellung der traditionellen Qualifizierung von Produktionsarbeitern in Stahlindustrie und chemischer Industrie bei I. DREXEL, C. NUBER, a.a.O.
- 9) Dies ist eine zentrale Konsequenz der eingangs im zweiten Basispostulat formulierten These betrieblicher Autonomie; vgl. hierzu auch neben der bereits zitierten Literatur B. LUTZ "Vorläufige Notizen zur gesellschaftlichen und politischen Funktion von Beruf" in: R. Crusius, W. Lempert, M. Wilke (Hrsg.), Berufsbildung - Reformpolitik in der Sackgasse? Reinbek bei Hamburg, 1974.
- 10) Zu Einzelheiten vgl. B. LUTZ, Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur ..., a.a.O., sowie eine zusammenfassendere Darstellung der gleichen Befunde: "Die Verantwortung der Bildungspolitik und der sogenannte Bedarf des Beschäftigungssystems" in: W. Schlaffke und R. Zedler (Hrsg.), Die Zukunft der Berufsbildung, Köln 1977.
- 11) Die Bedeutung von Realität und Perzeption gesellschaftlicher und betrieblicher Beschäftigungsstrukturen als Steuerungsmoment des Bildungsverhaltens wurde u.a. demonstriert in: I. ASENDORF-KRINGS u.a., Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen, Frankfurt/Köln 1975.
- 12) Zu den konjunkturpolitischen Implikationen betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation vgl. B. LUTZ "Sieben mager Jahre - oder: Ist die Unterbeschäftigung unvermeidlich?" - in: U. Borsdorf u.a. (Hrsg.), Gewerkschaftliche Politik, Reform aus Solidarität, zum 60. Geburtstag von H.O. Vetter, Köln 1977.

Rainer Schultz-Wild

Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt:
zum Zusammenhang zwischen Personalanpassungen und Arbeits-
marktstruktur und -entwicklung

Gliederung

1. Betriebliche Beschäftigungspolitik und das Problem der Anpassung des Arbeitsvolumens
2. Beschäftigungspolitik bei verschlechterten Absatzbedingungen
 - 2.1 Personalstabilisierung versus Personalanpassung
 - 2.2 Selektionsinteressen und Selektionsmechanismen
3. Zur Selektivität der Rekrutierungspolitik nach einer Abschwungphase

1. Betriebliche Beschäftigungspolitik und das Problem der Anpassung des Arbeitsvolumens

(1) Die folgenden Überlegungen setzen an der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts an und konzentrieren sich auf die Frage, inwieweit sich Ungleichheiten in den Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen durch betriebliche Beschäftigungspolitik und insbesondere durch die in ihr wirksam werdenden Selektionsprozesse erklären lassen. Es wird dabei ein Ansatz verfolgt, der einerseits die Bedeutung externer, nicht unmittelbar durch den Betrieb beeinflussbarer und kontrollierbarer Bedingungen des betrieblichen Produktionsprozesses zu erfassen sucht, andererseits jedoch betriebliche Aktionen und Reaktionen nicht eindeutig durch die äußeren Bedingungen des Marktes und der Konkurrenz determiniert sieht, sondern von Spielräumen für eine "autonome" Gestaltung von Produktionsprozeß und Arbeitskräfteeinsatz ausgeht. ¹⁾ Betont wird dementsprechend die Rolle betrieblicher Strategien zur Ausweitung und Nutzung von Elastizitäten in der betrieblichen Beschäftigungspolitik. ²⁾

(2) Im Unterschied zu den Ausführungen von B. LUTZ, die sich mit betrieblichen Lösungen der Qualifikationsproblematik befassen, zielt der vorliegende Beitrag in erster Linie auf eine Klärung der Auswirkungen quantitativer Variationen des betrieblichen Arbeitsvolumens, d.h. es interessiert vor allem die Frage, wie die betriebliche Beschäftigungspolitik auf dem Hintergrund unterschiedlicher betrieblicher Bedingungen sich mit dem Problem eines variierenden Arbeitskräftebedarfs auseinandersetzt und welche Auswirkungen dies auf Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktentwicklung hat. Bei einer nach Qualifikation differenzierten Struktur von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften impliziert dies natürlich die Berücksichtigung qualifikatorischer Aspekte der durch betriebliche Beschäftigungspolitik ausgelösten Arbeitsmarktbewegungen.

(3) Schwankungen im Arbeitskräftebedarf haben vielfältige Ursachen, die je nach Ebene und Zielsetzung der Analyse unterschiedlich zu bestimmen sind (Veränderungen in Volumen oder Struktur der Nachfrage, technisch organisatorische Veränderungen, Rationalisierungsprozesse, struktureller Wandel, veränderte Währungsrelationen, Wandel in der internationalen Arbeitsteilung usw.). Für eine Analyse auf betrieblicher Ebene, d.h. als Problemstellung für die betriebliche Beschäftigungspolitik, scheinen vor allem zwei Ursachenkomplexe relevant:

- einerseits Absatzmarktschwankungen, seien sie nun durch saisonale, konjunkturelle, strukturelle Nachfrageveränderungen oder durch wechselnde Absatzmöglichkeiten aufgrund von Konkurrenz verursacht;
- andererseits betrieblich initiierte technisch-organisatorische Veränderungen mit dem Ziel der Rationalisierung des Produktionsprozesses, der Verbesserung der Marktsituation u.ä.;

Im ersten Fall hat die betriebliche Beschäftigungspolitik eher reaktive Funktion im Hinblick auf veränderte äußere Bedingungen, während sie im Fall betrieblich initiierten Veränderungen des Arbeitskräfteeinsatzes aktiv zur Realisierung betrieblicher Zielsetzungen (z.B. Rationalisierungsgewinne) eingesetzt wird.

(4) Betriebliche Strategien und der Einsatz bestimmter Maßnahmen - etwa zur Bewältigung eines Absatzeinbruchs - werden als Vermittlungsprozesse zwischen den externen Bedingungen und den je spezifischen internen betrieblichen Strukturen, die wiederum auch Resultat vergangener Anpassungsprozesse sind, begriffen. Sie sind Reaktionen auf die Veränderungen der "Umwelt" des Betriebs, also etwa auf den Rückgang der Nachfrage nach den hergestellten Gütern oder Dienstleistungen, gleichzeitig jedoch Aktionen, durch die neue Marktbedingungen für den Betrieb selbst wie auch für die Kon-

kurrenz gesetzt werden. 3) Es wird also von prinzipiell wechselseitigen Beziehungen zwischen Betrieb und Markt ausgegangen; gleichzeitig von einem breiten Begriff betrieblicher Beschäftigungspolitik, der sich nicht nur auf die Rekrutierung und Entlassung von Arbeitskräften bezieht, sondern prinzipiell die Gesamtheit der betrieblichen Bedingungen, Entscheidungen und Maßnahmen umfaßt, aus denen heraus sich die quantitativen und qualitativen Variationen des betrieblichen Arbeitsvolumens bestimmen. Zu den zu berücksichtigenden Bedingungen zählen nicht nur die jeweiligen Angebots-/Nachfrageverhältnisse auf den (äußeren) Teilarbeitsmärkten, an denen der Betrieb partizipiert, sondern auch seine Stellung auf den Absatz-, Zuliefer- und Kapitalmärkten. Beschäftigungspolitik umfaßt neben den internen Regelungen von Arbeitskräfteeinsatz, Anforderungs- und Leistungsbewertung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung usw. auch bestimmte Aspekte der Gestaltung von Technik und Organisation des Produktionsprozesses, insoweit diese (auch) darauf abzielen, dem Betrieb die Verfügung über und die Nutzung von Arbeitskraft zu sichern, seine Arbeitsmarktposition zu stärken usw.

(5) Zusammenhänge zwischen betrieblicher Beschäftigungspolitik und unterschiedlichen Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen können hier selbstverständlich nicht umfassend, sondern nur ausschnittshaft entwickelt werden. Wir konzentrieren uns im folgenden zunächst auf unterschiedliche beschäftigungspolitische Reaktionen auf Nachfrage- bzw. Absatzrückgänge und gehen dann nur kurz auf die Selektivität der Rekrutierungspolitik in einer Gesamtsituation eher wieder verbesserter Absatzbedingungen ein.

2. Beschäftigungspolitik bei verschlechterten Absatzbedingungen

2.1 Personalstabilisierung versus Personalanpassung

(1) Nach einer These der Arbeitsmarktforschung, die vor allem im Rahmen von Segmentationsansätzen entwickelt worden ist, haben Betriebe im Zusammenhang mit der Herausbildung sogenannter betrieblicher Teilarbeitsmärkte in den vergangenen Perioden der Vollbeschäftigung und insbesondere seit der Rezession 1966/67 zunehmend eine Politik der Personalstabilisierung betrieben.⁴⁾ Eine solche Politik reflektiert das betriebliche Interesse, angesichts allgemeiner oder spezifischer Arbeitskräfteknappheit bei meist wachsendem oder zumindest stabilem Arbeitskräftebedarf, sich die Verfügung über ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Arbeitskräftepotential für den künftigen Einsatz im Produktionsprozeß zu sichern. Nach dieser These wird der Arbeitskontrakt - als ein wesentliches Mittel der Bindung der Arbeitskraft an den Betrieb - aufgrund von Verfügungsinteressen selbst dann aufrechterhalten, wenn aus bestimmten Gründen die aktuell eine rentable Nutzung der Arbeitskraft nicht gewährleistet ist. Zusätzlich wird über bestimmte Mechanismen - wie etwa betriebsspezifischer Qualifizierung, Angebot von Aufstiegsmöglichkeiten, Ausgestaltung von "Laufbahnen", besondere Gratifikationen etc. - die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb verstärkt.

(2) Die vor allem seit 1974 stark angestiegene Arbeitslosigkeit, das Anwachsen der sogenannten "stillen Reserve", die meist unfreiwillige Abwanderung ausländischer Arbeitskräfte sowie die - bei einem verhältnismäßig hohen "Umschlag" von Arbeitslosen - nahezu stabilen Arbeitslosenzahlen auf einem für die Bundesrepublik Deutschland ungewöhnlich hohen Niveau verweisen darauf, daß eine Politik der Personalstabilisierung offensichtlich kein generelles, für alle Unternehmen und Arbeitskräftegruppen geltendes und unter allen Bedingungen durchhaltbares Muster der betrieblichen Beschäftigungs-

politik ist, Auf der anderen Seite ergeben sich aus Globaldaten wie auch aus Branchenanalysen Hinweise darauf, daß die Beschäftigungsentwicklung nicht unmittelbar parallel mit der Entwicklung von Nachfrage, Absatz und Produktion verläuft, d.h. daß eine Politik rascher Anpassung des Personalstands, eine Politik des "Heuerns und Feuerns", genauso wenig ein durchgängig dominantes Muster betrieblicher Beschäftigungspolitik darstellt. Ganz offensichtlich sind in verschiedenen Branchen und Beschäftigungsbereichen die zeitlichen und volumenmäßigen Elastizitäten der Beschäftigungsentwicklung unterschiedlich ausgeprägt. ⁵⁾

(3) Eine nähere Analyse der für die betriebliche Beschäftigungspolitik - insbesondere bei einem Absatzeinbruch bzw. bei Verschlechterung der Absatzchancen - relevanten betrieblichen Interessen und Bedingungen legt die These nahe, daß sich in den vergangenen Perioden der Vollbeschäftigung betriebliche Teilarbeitsmärkte, die bei hoher interner Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes (einschl. Variationen in der Nutzung der Arbeitszeit) tendenziell von Veränderungen des Beschäftigtenstands abgeschirmt bleiben, nur in Teilbereichen der Wirtschaft bzw. auch nur innerhalb von Teilen bestimmter Unternehmen herausgebildet haben. Entsprechend unterschiedlich waren auch die Interessen und Möglichkeiten für die Durchsetzung einer Politik der Personalstabilisierung bei Beginn und während der 1973 einsetzenden Wirtschaftskrise.

(4) Modellartig können nach den dominanten Strukturen von Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsmarktbeziehungen drei verschiedene Typen betrieblicher Situationen bestimmt werden, für die sich unterschiedliche Zeitstrukturen und Formen eines durch Verschlechterung der Absatzmarktbedingungen verursachten Personalabbaus ableiten lassen:

a) In jenen Teilbereichen der Wirtschaft, in denen kurzfristige (z.B. saisonale oder - wie in der Zulieferindustrie - durch die wechselhafte Auftragsvergabepolitik der

Kunden bedingte), betrieblich kaum beherrschbare Schwankungen der Nachfrage nach den hergestellten Gütern oder Dienstleistungen eine erhebliche Rolle spielen, wird eine relativ kurzfristige Anpassung des Arbeitsvolumens über Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften entsprechend dem jeweiligen Bedarf erfolgen und eine Stabilisierungspolitik kaum größere Bedeutung haben. Wenn hier konjunkturbedingt oder aufgrund von Rationalisierung die Verringerung des betrieblich genutzten Arbeitsvolumens erforderlich erscheint, wird ein relativ rascher Personalabbau die dominante Reaktionsweise der Betriebe sein. Es handelt sich hier tendenziell um kleinere, mit geringer Marktmacht ausgestattete Betriebe, unter Umständen auch um Zweigwerke großer Unternehmen, die etwa bei genereller Arbeitskräfteknappheit zur Ausschöpfung bestimmter regionaler Arbeitsmarktreserven aufgebaut und nur mit beschränkten Produktionsaufgaben ausgestattet worden sind.

- b) In relativ konjunkturunabhängigen Beschäftigungsbereichen (öffentlicher Dienst, Energiesektor, Kreditinstitute und Versicherungen, bestimmte - meist kapitalintensive Teile der (Groß-)Industrie) herrschen dagegen stabile, im Grenzfall lebenslange Arbeitsverhältnisse innerhalb relativ geschlossener betrieblicher Teilarbeitsmärkte vor, die tendenziell jeweils die gesamten Belegschaften umfassen. Aufgrund geringer Konjunktorempfindlichkeit der sich auf diese Betriebe richtenden Nachfrage und/oder aufgrund eines höheren Potentials für den Einsatz absatzmarktorientierter Strategien zur Verstetigung des Produktionsprozesses sowie anderer Möglichkeiten eines internen Ausgleichs von Arbeitskraftbedarf und verfügbarem Arbeitsvolumen (z.B. Variationen in Lagerhaltung und Lieferfristen) ist hier davon auszugehen, daß auch bei einer krisenhaften Wirtschaftsentwicklung der Druck auf eine Reduktion der Beschäftigtenzahl relativ geringer sein wird. Eindhoven notwendiger Personalabbau wird zeitlich verzögert bzw. zeitlich gestreckt im Vergleich zum Absatzrückgang erfolgen, und Entlassungen werden im Vergleich zu anderen

beschäftigungspolitischen Maßnahmen relativ geringe Bedeutung haben (vor allem Nutzung der Fluktuation, "Einziehen" von unbesetzten Stellen, gegebenenfalls "freiwillige" Aufhebung von Arbeitsverträgen aufgrund von Abfindungsangeboten).

- c) Ein dritter betrieblicher Strukturtyp von Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsmarktbeziehungen scheint für Beschäftigungsbereiche zu gelten, die zumindest partiell konjunkturellen und auch saisonalen Nachfrage- und Absatzschwankungen unterworfen sind (Teile der Industrie und des tertiären Sektors). Betriebliche Interessen an stabilen Beschäftigungsverhältnissen, an längerfristigem Einsatz der Arbeitskräfte etc. richten sich hier nur auf einen Teil der Belegschaft, während der andere Teil entsprechend dem variierenden Arbeitskräftebedarf relativ kurzfristig aus dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt rekrutiert bzw. auf diesen zurückgeworfen wird. Bei einer krisenhaften Wirtschaftsentwicklung bleiben Beschäftigte, auf die sich längerfristig orientierte Verfügungsinteressen des Betriebs beziehen, zumindest zunächst von einer aktiven Personalabbaupolitik ausgespart, während solche mit keinen oder geringen spezifischen Qualifikationen, mit geringen Wiederbeschaffungskosten und kurzfristiger Austauschbarkeit über den überbetrieblichen Arbeitsmarkt, relativ rasch vom Personalabbau betroffen werden.

Zur Bestimmung differentieller Beschäftigungsrisiken verschiedener Arbeitskräftegruppen ist auf solche unterschiedlichen Strukturen von Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsmarktbeziehungen zu rekurren. Dabei ist stark vereinfachende Typologisierung sicherlich nicht ausreichend, um die Verteilung von Beschäftigungsrisiken in einer konkreten Krisensituation zu erklären. Jeder wirtschaftliche Abschwung hat auch seinen spezifischen Verlauf, der sich etwa in unterschiedlich starker und zeitlich verschiedenartiger Betroffenheit von Branchen ausdrückt und durch den sich beispielsweise die Angebots-/Nachfrageverhältnisse auf den ört-

lichen und regionalen Teilarbeitsmärkten - als Ergebnis und als Randbedingung betrieblicher Beschäftigungspolitik - in unterschiedlicher Weise verändern.

(5) In einer ersten Annäherung läßt sich sagen, daß das Arbeitsplatzverlust- bzw. Beschäftigungsrisiko um so geringer ist, je mehr der Betrieb an Personalstabilisierung interessiert ist und über alternative Anpassungspotentiale bei einem allgemeinen Nachfragerückgang verfügt. Solche zum Personalabbau alternativen Anpassungspotentiale können zum einen auf bestimmten absatz- bzw. produktmarktbezogenen Strategien basieren (Stabilisierung der sich auf den Betrieb richtenden Gesamtnachfrage durch Produktspezifizierung, -differenzierung bzw. -diversifikation oder Angebots- und Produktionsstabilisierung durch Variation von Lagerhaltung und Lieferfristen). ⁶⁾ Zum anderen kann auf Absatzschwankungen mit alternativen beschäftigungspolitischen Anpassungsmaßnahmen reagiert werden, wie insbesondere:

- Variationen des Arbeitsvolumens durch unterschiedliche Nutzung der Arbeitszeit der vorhandenen Belegschaft (vor allem Abbau von Überstunden und Sonderschichten, Einführung von Kurzarbeit);
- Verschiebung des Arbeitsausfalls auf Subkontrahenten (Kürzung bzw. Rücknahme von Fremdaufträgen, Abbau von Leiharbeit);
- Einsatz von Arbeitskräften für investive Aufgaben (z. B. vorbeugende Instandhaltung, Entwicklungsarbeiten, Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen);
- schließlich Übernahme von Fremdaufträgen für andere Unternehmen (was an die genannten absatzmarktbezogenen Strategien grenzt).

Interessen an und Möglichkeiten zur Nutzung solcher alternativer Anpassungspotentiale variieren mit verschiedenen be-

trieblichen Strukturbedingungen; darunter scheint die Betriebs- bzw. Unternehmensgröße - gemessen an der Zahl der Beschäftigten - eine wichtige Rolle zu spielen.

(6) Ergebnisse der für die gewerbliche Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland repräsentativen "Betriebserhebung 1975" des ISF ⁷⁾ zeigen,

- daß zum einen mit zunehmender Unternehmensgröße Entlassungen im beschäftigungspolitischen Instrumentarium der Betriebe eine abnehmende Bedeutung hatten, dagegen andere - vor allem auch arbeitsplatzerhaltende - Anpassungsmaßnahmen zunehmend weiter verbreitet waren;
- daß zum anderen größere Unternehmen im Durchschnitt geringere Personalabbauquoten in den Jahren 1974/75 aufwiesen als kleinere Betriebe. So hat sich in den erfaßten Unternehmen mit 50 bis unter 1.000 Beschäftigten der Personalstand von Ende 1973 bis Mitte 1975 um 7,8 % reduziert, während diese Quote bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten nur 3,7 % und in solchen mit 5.000 und mehr Beschäftigten nur 1,0 % betrug. ⁸⁾

Zumindest indirekt scheint auch die Arbeitslosenuntersuchung des IAB die durchschnittlich größere Beschäftigungssicherheit in den größeren Unternehmen zu bestätigen: während in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten 1974 31,2 % aller Arbeitnehmer arbeiteten, waren nur 10,5 % aller Arbeitslosen vor ihrer Arbeitslosigkeit in einem Betrieb dieser Größenklasse eingestellt; dagegen verursachte die Beschäftigungspolitik der kleineren und mittleren Unternehmen in überproportionalem Maße Arbeitslosigkeit. ⁹⁾

Dagegen scheint die "Repräsentativbefragung von Arbeitgebern" durch Infratest-Wirtschaftsforschung von 1977 diesen Trend nicht zu bestätigen. Nach diesen Ergebnissen hat von den größeren Betrieben ein höherer Anteil als von den kleineren zwischen 1974 und 1977 Entlassungen durchgeführt und der Beschäftigungsstand ist durchschnittlich zwischen Ende 1973 und Ende 1976 in der höchsten ausgewiesenen Betriebsgrößenklasse (500 und mehr Beschäftigte) ebenso stark zurückgegangen (um 5 %) wie in den kleineren Betrieben. ¹⁰⁾

Für diese scheinbar gegensätzlichen Ergebnisse gibt es allerdings einige Erklärungen:

- Die Erhebungen sind nicht unmittelbar miteinander vergleichbar, da die ISF-Erhebung Unternehmen (mit teilweise mehreren Arbeitsstätten), die Infratest-Befragung dagegen Arbeitsstätten erfaßte.

- Infratest weist Ergebnisse für Großunternehmen mit mehr als 1.000 bzw. mehr als 5.000 Beschäftigten nicht gesondert aus; nach der ISF-Erhebung weicht aber gerade deren Beschäftigungspolitik besonders stark vom Durchschnitt ab.
- Schließlich spielen die verschiedenen Erhebungszeitpunkte eine Rolle: bekanntermaßen mußten seit 1973/74 überdurchschnittlich viele kleinere und mittlere Betriebe ganz aufgeben; dadurch bedingte Arbeitsplatzverluste sind durch eine 1977 durchgeführte Betriebserhebung nicht zu erfassen.

Darüber hinaus deutet sich bereits in der ISF-Betriebserhebung an, daß Großunternehmen mit zunehmender Dauer der Krise - später als kleinere und mittlere Betriebe - ebenfalls mit Personalabbau reagiert haben. Mit allen Einschränkungen könnten die Infratest-Daten daher auch dahingehend interpretiert werden, daß zumindest ein Teil der größeren Unternehmen auf den Hintergrund des andauernden Überangebots von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt die zuvor betriebene Personalstabilisierungspolitik aufgegeben oder relativiert hat.

Betriebsgröße ist sicherlich nicht der einzige Faktor mit dem betriebliche Interessen und Möglichkeiten einer Politik quantitativer Stabilisierung des Beschäftigtenstands - und damit Risiken des Arbeitsplatzverlustes - variieren. Die hier nur knapp skizzierten empirischen Daten stehen zumindest nicht im Widerspruch zu der Annahme, daß sich die beschäftigungspolitischen Strategien der Betriebe auch in Abhängigkeit von der Situation auf den jeweiligen äußeren Teilarbeitsmärkten ändern, also etwa eine Stabilisierungspolitik bei Arbeitskraftüberangebot an Bedeutung verliert.

2.2 Selektionsinteressen und Selektionsmechanismen

Zu einer näheren Bestimmung differentieller Beschäftigungsrisiken ist auf die betrieblichen Selektionsinteressen sowie auf die - von Zeitstrukturen und Formen des Personalabbaus nicht unabhängigen - Mechanismen ihrer Durchsetzung einzugehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein schärferer und über längere Zeit anhaltender Rückgang in der Wirtschaftstätigkeit bzw. ein anhaltendes Überangebot von Ar-

beitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnen ist, wie dies seit 1973/74 in der Bundesrepublik Deutschland der Fall war.

(7) Betriebliche Selektionsinteressen sind in Abhängigkeit von den dominanten Strukturen des Arbeitskräftebestands, des Arbeitskräfteeinsatzes und der Arbeitsmarktbeziehungen unterschiedlich ausgeprägt, und je nach den vorherrschenden und wechselnden Bedingungen und Problemen der betrieblichen Beschäftigungspolitik treten verschiedene Dimensionen des betrieblichen Interessenkalküls in den Vordergrund.

Folgende, teils widersprüchlichen Interessen, sind für die Bestimmung der vom Personalabbau betroffenen Arbeitskräftegruppen relevant:

- In der Dimension von Arbeitskräfteeinsatz und -nutzung besteht ein Interesse, den Personalabbau auf jene Arbeitskräfte zu konzentrieren, deren Arbeitsplatz durch die notwenige Drosselung der Produktion eingespart wird. Da bei einer komplexen Struktur des betrieblichen Produktions- und Arbeitsprozesses verschiedene Arbeitsplätze unterschiedlich direkt mit dem Produktionsausstoß verknüpft sind, ergeben sich aus dem Interesse an Minimierung des Umstellungsaufwands bei einer Einschränkung (und evtl. späteren Wiederausweitung) der Produktion erste Kriterien für unterschiedliche Betroffenheit verschiedener Arbeitskräftegruppen vom Personalabbau (primäre Betroffenheit sog. "direkt produktiver" Arbeitskräfte). ¹¹⁾
- Aus Verfügungsinteressen sucht der Betrieb dagegen solche Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen vom Personalabbau auszusparen, für die hohe Wiederbeschaffungskosten bei Wiederanstieg der Arbeitskräftenachfrage zu erwarten sind und/oder die aufgrund ihrer Qualifikation und anderer Momente ihres Arbeitsvermögens innerbetrieblich flexibel einsetzbar, besonders leistungsfähig etc. sind. Solche Kriterien treffen vor allem auf jüngere, qualifizierte oder qualifizierbare, mobile Arbeitskräfte zu; im einzelnen sind

sie jedoch nicht unabhängig von der Entwicklung auf den äußeren Teilarbeitsmärkten festzulegen, da sich Wiederbeschaffungskosten mit der äußeren Arbeitsmarktsituation ändern können und auch etwa regional - je nach Arbeitsmarktkonkurrenz - verschieden sind.

- Das Interesse an einem möglichst rentablen Arbeitskräfteeinsatz bzw. an Minimierung von Lohn- und anderen Beschäftigungskosten verweist darauf, einen notwendigen Personalabbau auf Arbeitskräftegruppen mit überdurchschnittlich hohen durchgesetzten Gratifikationsansprüchen zu konzentrieren. Insoweit es an das Lebensalter oder an die Betriebszugehörigkeitsdauer gebundene Gratifikationsbestandteile gibt, kann dies beispielsweise gelingen, wenn vor allem ältere Arbeitskräfte abgebaut werden. Generell geht es vor allem in mittel- bis längerfristiger Perspektive darum, Diskrepanzen zwischen den institutionalisierten Lohn- und Tätigkeitsstrukturen zu vermeiden, wie sie etwa bei Versetzungen unter Lohngarantie auftreten können.
- Eine weitere Dimension der Bestimmung von Selektionsinteressen bezieht sich auf das Feld der sog. "industriellen Beziehungen", d.h. auf die Ebene der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie ihrer Interessenvertretung. Betriebliche Strategien der Konfliktvermeidung und/oder Konfliktbegrenzung¹²⁾ können die Selektion möglichst schwacher Randgruppen der Belegschaft für den Personalabbau nahelegen, ebenso - unabhängig von der Fähigkeit zur Interessenartikulation und -durchsetzung - die Wahl von Gruppen, bei denen aufgrund bestimmter Bedingungskonstellationen ein relativ geringer Widerstand gegenüber der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erwarten ist (Arbeitskräfte mit nur noch kurzer Beschäftigungsperspektive, mit "Alternativrollen"¹³⁾ (z.B. Frauen oder solche mit guten Chancen auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt).

Diese verschiedenen Dimensionen betrieblicher Selektionsinteressen bei Personalabbau sind - nicht unabhängig von den gewählten Formen des Personalabbaus - von unterschiedlicher Relevanz für die Beschäftigungspolitik der (anhand dominanter Arbeitsmarktstrukturen) unterschiedenen drei Typen von Betrieben.

(8) Dort, wo betriebliche Arbeitsmarktstrukturen, Prozesse innerbetrieblicher Anpassung von verfügbarem und aktuell einsetzbarem Volumen, keine oder eine geringe Rolle spielen und Entlassungen die dominante Form des Personalabbaus sind (Typ a)), wird sich die Selektion in erster Linie an der unterschiedlichen Verminderung des Arbeitskraftbedarfs bei Drosselung der Produktion orientieren. Es werden also in erster Linie jene Arbeitskräfte entlassen, deren Arbeitsplatz eingespart werden soll. Sofern es sich um Produktionsbetriebe handelt, werden Arbeiter - wegen der größeren Produktionsnähe - meist eher entlassen als Angestellte. Die Qualifikation spielt als solche kaum eine Rolle, da von relativ niedrigen Wiederbeschaffungskosten im Bedarfsfall ausgegangen wird. Eher sind andere Momente des Arbeitsvermögens, wie beispielsweise Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, relevant. Ist eine zusätzliche Auswahl möglich bzw. notwendig, so werden soziale Kriterien angewandt, - etwa jüngere Arbeitskräfte und Frauen aus sog. "Doppelverdiener-Haushalten" eher entlassen als Familienväter oder Ältere.

(9) Im Falle von Betrieben des Typs b), die tendenziell die gesamte Belegschaft in einen nach außen abgeschirmten betrieblichen Teilarbeitsmarkt einbezogen haben, ist die Durchsetzung von Selektionsinteressen wesentlich vom relativen Gewicht verschiedener Formen des Personalabbaus abhängig.

- Soweit Entlassungen überhaupt durchgeführt werden, werden für die Selektion Verfügungsinteressen die entscheidende Bedeutung haben, gegebenenfalls allerdings dadurch eingeschränkt, daß bestimmte Arbeitskräftegruppen nicht oder nur unter hohen Kosten kündbar sind (z.B. Beamte im öf-

fentlichen Dienst, langjährige Angestellte auch in der Privatwirtschaft).

- Bei Nutzung der Fluktuation kann der Betrieb beim Abbau seine Selektionsinteressen überhaupt nur in Grenzen ins Spiel bringen, etwa indem man bestimmte Arbeitskräfte durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu einer Kündigung veranlaßt. Dennoch können sich auch hier betriebliche Selektionsinteressen durchsetzen, da die Quoten freiwilliger Fluktuation in der Regel bei jenen Beschäftigtengruppen am höchsten sind, die noch relativ wenig in den betrieblichen Arbeitsmarkt integriert sind. Das trifft auf jüngere Arbeitskräfte und solche mit geringem Anteil betriebsspezifischer Qualifikation zu, die noch eher Chancen haben, auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt ohne Qualifikationsverlust einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Darüber hinaus ergeben sich indirekte Selektionsmöglichkeiten dadurch, daß nur in bestimmten Bereichen die Abgänge nicht ersetzt, Stellen "eingezogen" werden.
- Ähnlich ist die Situation auch, wenn Arbeitnehmer durch Abfindungsangebote zu einer "freiwilligen" Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses veranlaßt werden sollen; im Vordergrund wird dabei das betriebliche Interesse stehen, überhaupt das für notwendig erachtete Personalabbauvolumen zu erreichen. Die Auswahl der Arbeitskräfte kann zwar in gewissem Maße (durch Beschränkung der Abfindungsangebote auf bestimmte Arbeitnehmergruppen, durch Gestaltung der Konditionen etc.) gesteuert werden, bleibt jedoch letztlich auf die Selbstselektion der Arbeitskräfte angewiesen. Betrieblichen Verfügungsinteressen entspricht es, wenn solche Abfindungsangebote gezielt an ältere Arbeitskräfte mit dem Zweck der vorzeitigen Pensionierung gerichtet werden (nur noch kurze prospektive Beschäftigungsdauer, u.U. verminderte Flexibilität beim Arbeitseinsatz, reduzierte Leistungsfähigkeit etc.).

Bei der hohen Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes, die Voraussetzung für die Existenz eines relativ abgeschlossenen betrieblichen Teilarbeitsmarktes ist, spielen aktuelle Nutzungs- und Einsatzinteressen (Minimierung von Umstellungsaufwand) bei diesem Typ eine vergleichsweise geringe Rolle, was allerdings nicht heißt, daß sie bedeutungslos wären. Ähnliches gilt für Gratifikations- bzw. Kostenaspekte.

(10) Beim Vorliegen der Trennung der Belegschaft in einen stabilen und einen variablen Teil scheinen Selektionsinteressen und -mechanismen bei der Notwendigkeit von Personalabbau auf den ersten Blick relativ einfach bestimmbar:

- Der Personalabbau wird sich auf die sogenannte Randbelegschaft konzentrieren; im Interesse an einer Minimierung des Umstellungsaufwandes werden entsprechend der unterschiedlichen Nähe zur Produktion im engeren Sinne Arbeiter eher als Angestellte, Produktionsarbeiter ("direkt produktive") eher als solche aus Reparatur, Instandhaltung etc. ("indirekt produktive") betroffen sein; damit zusammenhängend: das Beschäftigungsverhältnis wird eher aufgelöst bei weniger qualifizierten als bei den qualifizierten, eher bei kurzer als bei langer Betriebszugehörigkeit.
- Im Interesse längerfristig orientierter Verfügung bleibt dagegen die sogenannte Stammbeflegschaft weitgehend vom Personalabbau verschont; das sind eher die qualifizierteren vor allem auch die betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitskräfte mit hohen Wiederbeschaffungskosten auf dem äußeren Arbeitsmarkt, diejenigen mit längerer Betriebszugehörigkeit und längerer Beschäftigungsperspektive.

Eine nähere Analyse verweist jedoch darauf, daß sich solche Tendenzen - unter anderem abhängig von der Dauer und der Schwere eines zu bewältigenden Absatzeinbruches und der Entwicklung der äußeren Arbeitsmarktverhältnisse - nicht ungebrochen durchsetzen.

(11) Während sich kleinere, "durchschnittliche" Schwankungen im Personalbedarf durch einseitige Verteilung der Anpassungslasten auf marginale Belegschaftsgruppen (unter anderem auch Nutzung der dort meist überdurchschnittlich hohen "freiwilligen" Fluktuation) bewältigen lassen, können sich beim Erfordernis eines umfangreicheren Personalabbaus sowohl die Konstellationen betrieblicher Selektionsinteressen ändern als auch Widerstände von seiten der Belegschaft und ihrer Interessenvertreter gegenüber einer ungleichen Verteilung der Beschäftigungsrisiken besondere Relevanz erhalten:

- Scheint ein umfangreicherer Personalabbau erforderlich, so wird es zum primären Problem der betrieblichen Beschäftigungspolitik, bei der begrenzten Disponibilität von Beschäftigungsverhältnissen das angestrebte Volumen überhaupt zu erreichen. Entlassungen und insbesondere sogenannte Massenentlassungen sind dann aufgrund arbeitsrechtlicher Restriktionen nicht unbedingt die günstigste Lösung; soll - unter anderem aus Kostengründen - eine möglichst rasche Wirkung erzielt werden, können Abfindungsangebote zum Zweck einer "freiwilligen" Beendigung des Arbeitsverhältnisses das geeignete Mittel sein.
- Wird diese Form des Personalabbaus genutzt, so wird der Betrieb zur Vermeidung offener Konflikte mit den Arbeitnehmern und ihrer Interessenvertretung kaum gleichzeitig entschädigungslose Entlassungen durchführen können, sondern tendenziell zur Generalisierung solcher Abfindungsangebote gezwungen sein. Damit wird die Durchsetzung spezifischer Selektionsinteressen zumindest schwieriger, wenn auch keineswegs ausgeschlossen.¹⁴⁾
- Bei einem umfangreicheren und auf längere Dauer angelegten Personalabbau treten gleichzeitig Arbeitskräfteeinsatz- und Gratifizierungsprobleme mehr in den Vordergrund. Die Möglichkeiten der internen Versetzung etwa von höher qualifizierten Arbeitskräften, die man halten möchte, auf

niedriger bewertete Arbeitsplätze sind begrenzt; Verschiebungen in der Lohnstruktur bei einem einseitigen Abbau der durchschnittlich niedriger bezahlten Arbeitskräfte der Randbelegschaft führen zu ungünstigeren Kosten-/Ertragsverhältnissen. Von daher ergibt sich ein betriebliches Interesse an einer gleichmäßigeren Berücksichtigung unterschiedlich qualifizierter und unterschiedlich gratifizierter Beschäftigtengruppen beim Personalabbau.

- Schließlich sind die Angebots-/Nachfrageverhältnisse auf den äußeren Teilarbeitsmärkten des Betriebes von Bedeutung. Hat der Betrieb auf den örtlichen oder regionalen Teilarbeitsmärkten eine dominierende Stellung als Nachfrager und/oder geht - was in einer allgemeinen Krisensituation häufig ist - der Arbeitskräftebedarf bei der Arbeitsmarktkonkurrenz gleichzeitig zurück, so kann der Abbau von höher oder spezifisch qualifizierten (ortsgebundenen) Arbeitskräften für den Betrieb relativ risikolos sein ¹⁵⁾, während etwa die Entlassung von relativ gering qualifizierten ausländischen Produktionsarbeitern unter den spezifischen Bedingungen einer restriktiven Ausländerpolitik der Arbeitsverwaltung potenziell hohe Wiederbeschaffungskosten bedeutet. Besteht dagegen auch in der Krisensituation noch Nachfrage nach bestimmten Fachkräften auf den regionalen Teilarbeitsmärkten, wird das Interesse des Betriebs, die Verfügbarkeit durch Aufrechterhaltung des Arbeitskontraktes zu sichern, eine größere Rolle spielen.

Das zu erwartende Profil des Personalabbaus nach verschiedenen Kriterien, wie Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Geschlecht etc., läßt sich demnach nicht unmittelbar und nicht ohne Rekurs auf die je gegebenen spezifischen Bedingungen von Umfang und Zeitstruktur des Anpassungserfordernisses und der Verhältnisse auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt aus der Teilung der Belegschaft in einen stabilen und einen variablen Teil ableiten. Anders ausgedrückt: auch solche Betriebe weisen nicht eine dauer-

haft fixierte Aufspaltung der Belegschaft auf, die allen beschäftigungspolitischen Problemsituationen angemessen ist.

(12) Aus mehreren Gründen haben Betriebe ein Interesse daran, die Grenzen zwischen Stamm- und Randbelegschaft offen oder fließend zu halten und die Struktur eines notwendigen Personalabbaus in Abhängigkeit von den je gegebenen konkreten inneren und äußeren Bedingungen zu bestimmen.

Solche Gründe sind insbesondere:

- Wenn Schwankungen in der Absatzmarktentwicklung oder auch Auswirkungen von Rationalisierungsprozessen auf das Volumen des Arbeitskräfteeinsatzes durchschlagen, so ist in der Regel davon auszugehen, daß solche Schwankungen (z.B. durch gegenseitige Verstärkung oder Abschwächung saisonaler, konjunktureller oder struktureller Komponenten) unterschiedlich stark ausgeprägt sein werden; das notwendige Flexibilitäts- bzw. Anpassungsvolumen - die relativen Größen von Stamm- und Randbelegschaft - lassen sich also nicht generell ex ante festlegen.
- Eine verstärkte Bindung von Arbeitskräften an den Betrieb ist in der Regel für diesen nicht kostenlos; dem Interesse, sich die Verfügbarkeit bestimmter, etwa besonders qualifizierter oder leistungsstarker Arbeitskräfte zu sichern, steht daher das Interesse entgegen, zusätzliche Gratifikationen nur einem möglichst kleinen Teil der Belegschaft zukommen zu lassen. Tendenzen zur Ausweitung der Stammbeflegschaft zur Lösung von Verfügungsproblemen werden daher immer Versuche gegenüberstehen, diese aus Kostengründen - etwa im Zusammenhang mit Änderungen in Produktionstechnik und Arbeitsorganisation - zu vermindern.
- Je nach wechselnden Verhältnissen auf den äußeren Teilarbeitsmärkten kann es für den Betrieb vorteilhafter sein, bestimmte Arbeitsplätze direkt von außen oder über innerbetriebliche Mobilität von Arbeitskräften zu besetzen.

Die Fixierung bestimmter Eintrittspositionen und "Laufbahnen" für Arbeitskräfte der Stammbelegschaft (und deren Abschirmung von quantitativen Änderungen im Arbeitskräftebedarf) stellt daher auch eine Einschränkung betrieblicher Flexibilität dar; noch mehr gilt dies für eine strikte und dauerhafte Abschottung zwischen Stamm- und Randbelegschaft. Betrieblichen Flexibilitätsinteressen entspricht es eher, wenn fließende, je nach Situation auszuweitende oder zu verengende Übergänge möglich sind.

- Schließlich spielt das Interesse eine Rolle, den Arbeitskräfteeinsatz selbst flexibel zu halten, d.h. eine zu feste Bindung bestimmter Arbeitskräfte (etwa solcher mit hohen Arbeitsqualitäten) an bestimmte Arbeitsplätze (etwa solche von geringer Konjunktorempfindlichkeit) zu vermeiden, um z.B. bei einer Drosselung der Produktion nicht gezwungen zu sein, nur diejenigen Arbeitskräfte zu entlassen, deren Arbeitsplatz eingespart werden kann, sondern auch Arbeitskräfte mit "sicheren" Arbeitsplätzen, die dann anderweitig besetzt werden, in eine Personalabbauaktion einbeziehen zu können.

Die teils widersprüchlichen betrieblichen Interessen an Verfügung, Einsatz, Nutzung und Gratifizierung von Arbeitskraft erlauben kaum eine präzise ex ante Abgrenzung von Stamm- und Randbelegschaft sowie eine damit korrespondierende Gliederung der Arbeitsplätze in sichere und unsichere. Arbeitsplatzverlust und Beschäftigungsrisiko lassen sich daher weder aus den differenziellen Veränderungen des Arbeitsbedarfs bei Drosselung der Produktion noch aus bestimmten Merkmalen der Arbeitskräfte (Qualifikation, Betriebszugehörigkeit etc.) unmittelbar ableiten. Überspitzt formuliert: Die Zugehörigkeit zur Stamm- oder Randbelegschaft ist - sofern diese Kategorisierung auf Beschäftigungssicherheit bezogen sein soll - immer erst ex post, d.h. nach Personalabbauaktionen feststellbar. Dies bedeutet andererseits allerdings nicht, daß im beschäftigungspolitischen Kalkül der Betriebe Differenzierungen in dieser Richtung keine Rolle spielten oder

daß Beschäftigungsrisiken zwischen verschiedenenArbeitskräftegruppen gleich verteilt wären bzw. Arbeitsplatzverluste sich rein zufällig ergäben. Ein dichotomes Modell scheint jedoch nicht komplex genug, um das zweifellos vorhandene Gefälle in den Beschäftigungsrisiken unterschiedlicher Arbeitskräftekategorien präzise zu erfassen; dieses erschließt sich nur bei einer differenzierten und vieldimensionalen Analyse der betrieblichen Beschäftigungspolitik.¹⁶⁾

3. Zur Selektivität der Rekrutierungspolitik nach einer Abschwungphase

(1) Die Bestimmung unterschiedlicher Risiken des Beschäftigungsverlustes bei einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskraft ist nur ein Moment, um beispielsweise die Struktur der Arbeitslosigkeit bei anhaltend hohem Niveau zu erklären oder um die mittel- bis längerfristige Entwicklung der Beschäftigungschancen für verschiedene Arbeitskräftekategorien zu prognostizieren. Der Verlust des Arbeitsplatzes kann in einem Extremfall lediglich Anlaß für einen - unter Umständen sogar mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen verbundenen - Arbeitsplatz- und Betriebswechsel sein, im anderen Extremfall dagegen der Beginn eines Prozesses der Dequalifizierung, des beruflichen Abstiegs oder auch der Beginn für eine länger andauernde Unterbrechung bzw. für eine Beendigung des Erwerbslebens. Für die weitere Entwicklung der Beschäftigungschancen sind neben den krisenbedingten Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur vor allem die Einstellungspolitik der Betriebe und die sich in ihr durchsetzenden Selektionsinteressen von Bedeutung.

Da systematische und umfassende Untersuchungen zu diesem Problemzusammenhang nicht vorliegen, sollen hier abschließend nur einige vorläufige und hypothetische Überlegungen angeführt werden.

Entsprechend der Situation in der Bundesrepublik Deutschland während der letzten Jahre wird dabei von einem andauernden Überangebot von Arbeitskraft auf dem Gesamtarbeitsmarkt ausgegangen.

(2) Bei den meist kleineren Betrieben des Typs a), die nur über ein geringes Potential zum "Auffangen" von Absatzmarktschwankungen verfügen, ist damit zu rechnen, daß aus einer steigenden Nachfrage nach den hergestellten Gütern oder Dienstleistungen relativ rasch ein entsprechender Bedarf an neu zu rekrutierenden Arbeitskräften entstehen und auf den äußeren Arbeitsmärkten nachgefragt wird. Selektionsinteressen werden sich primär auf die unmittelbare Einsatzfähigkeit der Arbeitskräfte im betrieblichen Produktionsprozeß richten, längerfristig orientierte Verfügungsinteressen dagegen eine geringere Rolle spielen. Der sich artikulierende Arbeitskräftebedarf wird im wesentlichen ähnliche Strukturmerkmale aufweisen wie der vorangegangene Personalabbau. Dennoch können sich in der Rekrutierung gewisse Verschiebungen in den Merkmalsstrukturen durchsetzen:

- Arbeitskräfte mit (vermuteter) höherer Leistungsfähigkeit werden gegenüber solchen mit gesundheitlichen Einschränkungen bevorzugt.
- Da kurzfristige produktive Einsetzbarkeit wichtiger ist als langfristige Integration, spielt das Alter zwar keine entscheidende Rolle, wegen vermuteter höherer Leistungsfähigkeit werden jedoch bei gleicher Qualifikation jüngere Arbeitskräfte älteren vorgezogen, gleichzeitig bereits berufserfahrene Arbeitskräfte eher eingestellt als Berufsanfänger.
- Strategien zur Schaffung von Qualifikationsreserven werden keine größere Bedeutung haben, dennoch werden bei gleichem Lohnanspruch qualifiziertere Arbeitskräfte eher rekrutiert als weniger qualifizierte.

Bei der durchschnittlich eher schwachen Arbeitsmarktposition dieser Betriebe hängt es stark von den jeweiligen Angebots-/Nachfrageverhältnissen auf den örtlichen bzw. regionalen Teilarbeitsmärkten ab, inwieweit sich solche Selektionsinteressen realisieren lassen. So kann es etwa sein, daß nach einer schärferen und länger andauernden Abschwungphase in einem bestimmten Bereich (z.B. Bauwirtschaft) Fachkräfte in andere Betriebe mit besseren Beschäftigungsbedingungen abgewandert sind, so daß sich Schwierigkeiten für die Erhaltung oder Verbesserung der Qualifikationsstruktur ergeben.

(3) Je mehr bei den Betriebstypen c) und b) von betrieblichen Teilarbeitsmärkten und einer geringen Disponibilität von Beschäftigungsverhältnissen im Falle eines Absatzrückgangs auszugehen ist, desto mehr ist zu erwarten, daß auf einen Wiederanstieg der Nachfrage bzw. auf eine Verbesserung der Absatzmarktchancen mit einer eher restriktiven Einstellungspolitik reagiert werden wird. Je größer die Flexibilität des internen Arbeitskräfteeinsatzes sind, desto stärker werden die betrieblichen Interessen und Durchsetzungschancen für eine Beschäftigungspolitik sein, die zunächst interne Arbeitskräftereserven zu mobilisieren sucht, bevor die Beschäftigtenzahl wieder ausgeweitet wird. Dies gilt insbesondere wenn einerseits die Erwartungen bezüglich einer positiven Absatzmarktentwicklung unsicher sind, andererseits gleichzeitig auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt ein Überangebot von Arbeitskraft vorhanden ist, so daß Interessen, sich die Verfügung über Arbeitskräfte durch den Abschluß von Arbeitsverträgen mittel- bis längerfristig zu sichern, kaum eine Rolle spielen. Eine Ausweitung des Produktionsprozesses wird zuerst über Arbeitsintensivierung sowie über Ausdehnung der genutzten Arbeitszeit der vorhandenen Belegschaft (Aufhebung von Kurzarbeit, Wiedereinführung von Überstunden und Sonderschichten) angestrebt, bevor die Belegschaft wieder vergrößert wird; ist dies dennoch notwendig, so wird versucht werden, zunächst nur befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen oder das einsetzbare Arbeits-

volumen etwa durch Leiharbeitskräfte auszudehnen, so daß sich die betrieblichen Aktions- und Reaktionsspielräume im Hinblick auf erneute Absatzschwierigkeiten erhöhen. In der gegebenen Situation (hohe Arbeitslosigkeit, vorangegangene Einkommensverluste der Beschäftigten durch Kurzarbeit, Überstundenabbau etc.) sind gleichzeitig die Chancen für die Arbeitnehmervertretung gering, im Interesse der Arbeitnehmerschaft insgesamt eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeit durchzusetzen, also beispielsweise die Ableistung von Mehrarbeit zu Gunsten zusätzlicher Einstellung von Arbeitslosen zu verhindern.

(4) Bei hoher interner Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes besteht im übrigen prinzipiell eine größere Offenheit bezüglich der Bestimmung der Arbeitskräftekategorien, auf die sich eine selektive Rekrutierungspolitik richten wird. Dominanz und Wirkung verschiedener Selektionsinteressen lassen sich nicht ohne Rekurs auf die internen und externen Randbedingungen der Beschäftigungspolitik erfassen. Längerfristig orientierte Verfügungsinteressen werden zwar eine größere Bedeutung als bei Betrieben des Typs a) haben, daraus läßt sich jedoch nicht durchgehend ein bestimmtes Profil für Neueinstellungen und damit für die Wiederbeschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftekategorien ableiten.

- Am ehesten scheint dies noch für die Kategorie Alter möglich: Es wird zu einer deutlichen Privilegierung jüngerer Arbeitskräfte kommen, nicht nur weil hier durchschnittlich höhere Leistungs- und Anpassungsfähigkeit sowie längerfristige Integrierbarkeit zumindest eines Teils dieser Arbeitskräfte in den betrieblichen Arbeitsmarkt erwartet werden, sondern auch weil generell ein Ausgleich für die überproportionale Reduzierung dieser Altersgruppen bei vorangegangenen Personalabbauaktionen gesucht werden wird.
- Bei Industriebetrieben wird sich der Rekrutierungsbedarf vorwiegend auf Produktionsarbeiter richten. Solange die

Situation auf dem äußeren Arbeitsmarkt dies erlaubt, wird dabei versucht, im Interesse der Erhöhung der internen Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes, zur Schaffung interner Rekrutierungsreserven, die Qualifikationsstruktur zu verbessern, ohne gleichzeitig höhere Lohnansprüche befriedigen zu müssen.¹⁷⁾ Das kann z.B. u.a. verminderte Wiedereinstellungschancen für früher beschäftigte, aber weniger qualifizierte Produktionsarbeiter bedeuten.

- Eine günstige Situation für die Rekrutierung von Jugendlichen kann im Interesse längerfristiger Verbesserung der Verfügungsbedingungen zu einer relativen (im Vergleich zum Personalstand) oder auch absoluten Ausweitung der Lehrausbildung genutzt werden, insbesondere wenn damit keine Verpflichtung für eine spätere qualifikationsadäquate Weiterbeschäftigung eingegangen werden muß.
- Schließlich sei abschließend lediglich darauf hingewiesen, daß durch gezielte technisch-organisatorische Rationalisierungsprozesse in Verbindung mit internen Arbeitskräfteumsetzungen und Einstellungssperren die (Wieder-)Beschäftigungschancen gerade für solche Arbeitskräftegruppen sich verschlechtern können, die bisher relativ günstige und sichere Beschäftigungsbedingungen hatten.

Erhöhte Verfügbarkeit von Arbeitskraft, die durch betriebliche Beschäftigungspolitik sowie durch damit zusammenhängende Rationalisierungsprozesse verstärkt wird, erlaubt generell eine Verschärfung betrieblicher Selektionskriterien sowie gezielt auch verstärkte Austauschprozesse mit dem überbetrieblichen Markt. Eine gewisse Abschwächung bestimmter Segmentationslinien bedeutet jedoch damit nicht unbedingt eine gleichmäßigere Verteilung von Beschäftigungschancen und -bedingungen über das gesamte Arbeitskräftepotential.

Anmerkungen:

- 1) Vgl. ausführlicher zum Ansatz: R. SCHULTZ-WILD, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt/New York 1978, insbesondere S. 47 ff.
- 2) Zum sog. "Betriebsansatz" sowie zum Begriff "betrieblicher Strategien" vgl. grundlegend: N. ALTMANN, G. BECHTLE, Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971, sowie N. ALTMANN, G. BECHTLE, B. LUTZ, Betrieb - Technik - Arbeit, Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt/München 1978, insbesondere S. 17 ff. und S. 146 ff.
- 3) Vgl. B. KRAIS, Technischer Fortschritt und der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, Dissertation FU Berlin (1977), S. 223 f.
- 4) Vgl. W. SENGENBERGER, Arbeitsmarktstruktur, Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Frankfurt/München, 1978, insbes. S. 77 ff; ders., Innerbetriebliche Arbeitsmärkte und ihre Folgen für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik - Ein Beitrag zur arbeitsmarkttheoretischen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen, 29. Jg., Heft 2, 1976, S. 93-99; sowie F. WELTZ, Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 27. Jg., Heft 1, 1976, S. 9-25.
- 5) Eine vergleichende Darstellung der Absatz- bzw. Produktions- und Beschäftigungsentwicklung verschiedener Wirtschaftszweige zwischen 1970 und 1976 findet sich - soweit die öffentliche Statistik dies erlaubt - in: R. SCHULTZ-WILD, Betriebliche Beschäftigungspolitik ..., S. 21 ff.. SPIEKER und KOHL verweisen z.B. darauf, daß zwischen 1974 und 1976 der Beschäftigungsrückgang in der Eisenschaffenden Industrie trotz stärkeren Produktionsrückgangs sehr viel schwächer ausgeprägt war, als im gesamten produzierenden Gewerbe, und erklären dies vorwiegend mit der stärkeren Mitbestimmung der Arbeitnehmerseite in der Stahlindustrie. Vgl. W. SPIEKER, H. KOHL, Betriebliche Beschäftigungspolitik und Mitbestimmung vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Bundesrepublik, in H. Kohl (Hrsg.), Betriebliche Beschäftigungspolitik und Personalplanung, Beiträge und Materialien zur DGB Fachtagung 1977, Köln 1978, S. 22 ff..
- 6) Vgl. H. G. MENDIUS, W. SENGENBERGER, Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik, zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation, in: ISF (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I, Frankfurt 1976, S. 15-81, hier S. 25 ff..

- 7) Die "Betriebserhebung 1975" war auf Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten ausgerichtet und nicht speziell auf die hier diskutierte arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Fragestellung angelegt, weshalb sie dazu auch nur begrenzte Ergebnisse liefert. Zur Erhebung vgl. B. LUTZ u.a., Personalplanung in der gewerblichen Wirtschaft der Bundesrepublik - Band I, Frankfurt/München 1977, insbes. S. 15 ff..
- 8) Vgl. dazu im einzelnen: R. SCHULTZ-WILD, Betriebliche Beschäftigungspolitik ..., S. 133 ff., insbes. die Tabellen B 15 - B 17.
- 9) Vgl. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1974, Wiesbaden 1975, Tabelle XI, S. 184 f. sowie CH. BRINKMANN, Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: MittAB, 2/1977, S. 201 - 223, hier: Übersicht 3, S. 206.
- 10) Vgl. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung: Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, hier insbesondere: Infratest Wirtschaftsforschung, Materialband zu Teilprojekt 3 (Arbeitgeberbefragung), München 1978, Tabelle 3.1 und 7.1.
- 11) Empirische Einzelfallstudien in Industriebetrieben belegen, daß zuerst Produktions- (Akkord-)Arbeiter, dann sog. "Zeitlöhner" oder "indirekt produktive" Arbeiter, dann erst die noch weiter von der Produktion entfernten Angestellten abgebaut werden. Vgl. R. SCHULTZ-WILD, Betriebliche Beschäftigungspolitik ..., insbes. S. 269 ff..
- 12) Vgl. F. WELTZ, Kooperative Konfliktverarbeitung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 28. Jg., Heft 5, 1977, S. 291 - 301.
- 13) Zum sog. Alternativrollen-Konzept vgl. PROJEKTGRUPPE ARBEITSMARKTPOLITIK / C. OFFE, Opfer des Arbeitsmarktes, Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt, 1977.
- 14) Zum Selektionsprozeß bei Personalabbau über Abfindungsangebote vgl. R. DOMBOIS, Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise; H. G. MENDIUS, R. SCHULTZ-WILD, Personalabbau und Interessenvertretung durch den Betriebsrat, beide in: Leviathan, 4. Jg., Heft 4, 1976; sowie R. SCHULTZ-WILD, Betriebliche Beschäftigungspolitik ..., S. 286 ff..
- 15) Zu den verschiedenen Formen und Problemen betriebsspezifischer Qualifizierung vgl. N. ALTMANN, F. BÖHLE, Be-

triebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit, in: ISF (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, S. 153 - 207. Betriebsspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte haben - abhängig von der Arbeitsmarktsituation - häufig relativ geringe Chancen, bei Entlassung aus dem Betrieb anderweitig einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden; verbleiben sie deshalb in einer Art Wartestellung auf dem Arbeitsmarkt, so können die Wiederbeschaffungskosten für den früheren Beschäftigten gerade hier relativ gering sein. Im Gegensatz zum Investitionskostenargument hatte der Betrieb in einer solchen Situation nur ein geringes Interesse daran, solche Arbeitskräfte mit betriebsspezifischer Qualifikation trotz aktueller Probleme der Nutzung ihrer Arbeitskraft im Betrieb zu halten.

- 16) Empirisch drückt sich dies darin aus, daß einerseits zwar sog. schwache, marginale, wenig qualifizierte Arbeitskräftegruppen zuerst und in deutlich überproportionalem Ausmaß vom Personalabbau betroffen waren, andererseits vielfach eben auch - meist später und in geringerem Ausmaß - Arbeitskräfte, die nach Qualifikation, Alter, Betriebszugehörigkeit, Einsatzbereich etc. zur Kern- oder Stammbeflegschaft zu zählen wären, Arbeitsplatz und Beschäftigung verloren haben. Dies wäre neben anderem auch eine Erklärung dafür, daß sich z.B. auch unter den Arbeitslosen nicht wenige mit einer langen Betriebszugehörigkeit beim letzten Arbeitgeber befinden. Vgl. CH. BRINKMANN, Arbeitslosigkeit und Mobilität, S. 206.
- 17) Die Infratest-Arbeitgeberbefragung weist aus, daß sich die Qualifikationsstruktur der Betriebe seit Ende 1973 zugunsten höher qualifizierter Arbeitskräfte verändert hat. Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Arbeitssuche, berufliche Mobilität ..., Zusammenfassender Bericht, Bonn 1978, S. 32 ff. Dies ist als Ergebnis von Selektionsprozessen sowohl beim Personalabbau als bei der Rekrutierungspolitik zu sehen. Auf die besondere Bedeutung der Selektivität der Einstellungspolitik für die Strukturierung des Arbeitsmarkts verweist auch G. SCHMID, Strukturelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Problemanalyse der Unterbeschäftigung und Überlegungen zu arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen, IIM papers 77-6, Berlin 1978.

H. Biehler, W. Brandes, F. Buttler und K. Gerlach

Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie
zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas

Gliederung

1. Fragestellung

- 1.1 Interne Arbeitsmärkte und Lohnwettbewerb
- 1.2 Interne Arbeitsmärkte und die Segmentationsthese
- 1.3 Interne Arbeitsmärkte, Arbeitsplatzwettbewerb und unternehmensinternes duales Allokationssystem
- 1.4 Interne Arbeitsmärkte - Wirtschaftspolitische Implikationen

2. Programm der empirischen Untersuchung

- 2.1 Umfang der Untersuchung
- 2.2 Meßkriterien
- 2.3 Einschränkung des Berichtsgegenstandes

3. Empirische Ergebnisse

- 3.1 Großbetriebe
- 3.2 Gegenüberstellung der Ergebnisse der Großbetriebe und der Handwerksbetriebe der peripheren Region

4. Schlußfolgerungen und weitere Fragestellungen

1. Fragestellung

Mit diesem Diskussionsbeitrag wird beabsichtigt, einige Theoriestücke zur Arbeitsmarktsegmentation zu referieren, insbesondere die Segmentation externer und interner Arbeitsmärkte zu begründen und empirische Belege für unsere Überlegungen vorzustellen.

1.1 Interne Arbeitsmärkte und Lohnwettbewerb

Die Zuordnung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften erfolgt in erheblichem Umfang betriebs- bzw. unternehmensintern unter Rückgriff auf bereits beschäftigte Arbeitskräfte. In der Literatur ist es üblich geworden, von internen Arbeitsmärkten zu sprechen¹⁾. Als Lohnwettbewerb wird in Übereinstimmung mit THUROW²⁾ die von der neoklassischen Theorie beschriebene Funktionsweise des Arbeitsmarktes bezeichnet.

Für die neoklassische Theorie ist der externe Arbeitsmarkt Erkenntnisobjekt der Arbeitsmarkttheorie und Gestaltungsbereich der Arbeitsmarktpolitik. Die Existenz interner Arbeitsmärkte wird keineswegs verkannt, ihre gesonderte Erklärung erscheint jedoch unnötig, weil sich bei Lohnwettbewerb externe und interne Arbeitsmärkte wie kommunizierende Röhren verhalten. In beiden Fällen wird der Arbeitsmarktausgleich über die Löhne gesteuert und tendenziell erreicht. Zur Erklärung bzw. Beeinflussung des so kommunizierenden Systems reicht nach neoklassischer Auffassung die Erklärung und Beeinflussung des externen Systemteils aus.

Eine naive Kritik am neoklassischen Lohnwettbewerbsmodell unterstellt, daß die Existenz von Beschäftigungsfixkosten, Informations- und Suchkosten etc. dessen Aussagewert grundsätzlich in Zweifel ziehe. Indessen hat es die Neoklassik immer wieder verstanden, die von ihren Kritikern vorge-

brachten Argumente durch Erweiterungen ihres Ansatzes aufzufangen und den Beweis anzutreten, daß die Gegenargumente die Gleichgewichtsbedingungen zwar modifizieren, die Tendenz zum Arbeitsmarktausgleich durch den Lohnwettbewerb aber nicht grundsätzlich infrage stellen. Beispiele dafür sind die Theorie der Lohnstruktur, die Humankapitaltheorie, die job-search-and-labour-turnover-Theorie. Auch die SegmentationsThese ist, z.B. bei HOLT und bei WACHTER³⁾, inzwischen Gegenstand neoklassischer Antikritik und Verarbeitung. Die Herausforderung der naiven Kritik führt so zu erweiterten neoklassischen Modellen, wobei zu diskutieren bleibt, ob den aufgeklärten Neoklassikern nicht nur die formale Synthese, sondern auch die materielle Verarbeitung gelingt.

Soll der Allgemeinheitsanspruch des neoklassischen Lohnwettbewerbsparadigmas fundamental infrage gestellt werden, dann ist es erforderlich zu begründen, daß gleichzeitig andere Organisationsformen der Arbeitsmarktallokation, der Beschäftigungsstabilisierung und allgemein der Verteilung von Wohlfahrtschancen existent und stabil sind. Um dies zu begründen, beziehen wir uns auf organisationstheoretische Überlegungen aus der Theorie der Unternehmung und auf das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell von THUROW. Wir gehen dabei davon aus, daß interne Arbeitsmärkte nicht unabhängig von externen existieren können, da letztere die Rekrutierungsbasis i.S. von Eintrittspunkten und die Auffangstelle für erwerbsfähige Abgänger aus ersteren sind.

Zum Zweck einer weiteren Differenzierung der Argumentationsbasis ist eine knappe Auseinandersetzung mit amerikanischen und deutschen Segmentationserklärungen nötig.

1.2 Interne Arbeitsmärkte und die Segmentationsthese

Absehend von einer umfassenden Darstellung der Genese der Segmentationsthese soll hier auf zwei Denkrichtungen hingewiesen werden, die Dualismus-Theorie⁴⁾ einerseits, LUTZ' und SENGENBERGERS⁵⁾ Begründung für betriebsinterne, berufsfachliche und Jedermann-Arbeitsmärkte andererseits. Ersterer lehnen wir als zu undifferenziert ab und begründen die notwendigen Präzisierungen, letztere führt i.S. der schon bei KERR⁶⁾ dargelegten Unterscheidung zwischen "craft system" und "production system" des Arbeitsmarktes weiter und deutet auf das Nebeneinander von lohnwettbewerbs- und nicht-lohnwettbewerbsgesteuerten Allokations-, Arbeitsplatzstabilisierungs- und Verteilungsprozessen hin.

- a) Als ein Grundmuster der Arbeitsmarktsegmentierung kann die Unterscheidung primärer und sekundärer Arbeitsmärkte angesehen werden. Primäre Arbeitsmärkte sind durch gegenüber sekundären Arbeitsmärkten vergleichsweise höhere Löhne, bessere Aufstiegschancen und größere Arbeitsplatzsicherheit ausgezeichnet. In dieses Grundmuster lassen sich interne Arbeitsmärkte bzw. Arbeitsmärkte mit überwiegendem Lohnwettbewerb cum grano salis in der Weise einordnen, daß interne Arbeitsmärkte überwiegend im primären Bereich vorzufinden sind, Lohnwettbewerb vorwiegend im sekundären Arbeitsmarkt. Primäre und sekundäre bzw. interne und lohnwettbewerbsgesteuerte Märkte unterscheiden sich danach systematisch in Allokations- (Rekrutierung, Lohnsatz, lohnähnliche Entgelte), Stabilitäts- (Arbeitsplatzsicherheit) und Verteilungsaspekten (Lohnsatz, lohnähnliche Entgelte, Aufstiegschancen).

Im Unterschied zur einfachen Dualismus-These, nach der die Arbeitsmarktsegmentierung Teilargument einer allgemeineren Theorie der dualisierten Wirtschaft ist, in der ein monopolistisch organisierter Kernbereich der Wirtschaft einem konkurrenzwirtschaftlich organisierten Randbereich gegenübersteht, lassen sich u. E. Segmen-

tationsprozesse nur im Extremfall in derart grobe Typologien einpassen. Segmentationsprozesse und ihnen entsprechende Segmentationslinien verlaufen quer durch Regionen, Sektoren, Betriebstypen, Betriebsgrößenklassen und Betriebe mit der Folge der Entstehung von Rand- und Stammbelegschaften. Wieweit bestimmte Marktsituationen, Betriebsgrößen, Standortbedingungen, Fertigungsprozesse, etc. typische Verläufe von Segmentationsprozessen und -linien bedingen, ist Gegenstand weiterer Überlegungen in diesem Beitrag und zusätzlicher Forschungsbemühungen.⁷⁾

Wegen des prozeßhaften Charakters der Segmentation und wegen der an Ein- und Austrittsstellen schon definitiv notwendig durchlässigkeit im Verhältnis externer und interner, primärer und sekundärer Arbeitsmärkte kann es in der Regel keine exakte Grenzlinie zwischen Stamm- und Randbelegschaften geben. Dieser Umstand hindert nicht, den genannten Konzepten heuristische Brauchbarkeit, empirische Prüffähigkeit und wirtschaftspolitische Aussagefähigkeit zuzubilligen.

- b) LUTZ und Mitarbeiter sowie SENGENBERGER haben darauf hingewiesen, daß in der Bundesrepublik Deutschland neben internen Arbeitsmärkten, die dem primären Arbeitsmarktbereich zuzurechnen sind, und neben Märkten für Jedermann-Qualifikationen, die als sekundäre Arbeitsmärkte zu gelten haben, berufsfachliche Teilarbeitsmärkte eine bedeutende Rolle spielen. Berufsfachliche Teilarbeitsmärkte sind wie interne dadurch ausgezeichnet, daß im Vergleich zu sekundären Märkten höhere Löhne bzw. lohnähnliche Leistungen angeboten werden, daß die Besetzung der diesbezüglichen Arbeitsplätze eine berufliche i.S. von Lehrberufen hohe Qualifikation erfordert, aber wegen der geringen betriebspezifischen Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte eine hohe Fluktuation innerhalb von Branchen (z.B. Reparaturhandwerker in ansonsten spezialisierten Industrien) mit sich bringen

kann. Berufsfachliche Teilarbeitsmärkte ermöglichen also den Betriebs- und auch Branchenwechsel ohne nennenswerten Verlust an vermarktbarer Qualifikation, sind indes anders als interne Arbeitsmärkte trotz der in ihnen verlangten Facharbeiterqualifikation anders als interne Arbeitsmärkte durch geringe vertikale Mobilität charakterisiert.

Obwohl moderne Produktionsprozesse eine Vielzahl von Lehrberufen obsolet gemacht haben bzw. Facharbeiter teilweise durch an- und ungelernte Arbeitskräfte substituieren, und obwohl der schnelle Strukturwandel den Zusammenhang von erlerntem Beruf und ausgeübter Tätigkeit im Arbeitsleben gelockert hat, bleibt angesichts des Nebeneinanders von betriebsspezifischer und berufsfeldbezogener Ausbildung ein weites Feld berufsfachlicher Teilarbeitsmärkte bestehen. Dieser Umstand muß in einer für die Bundesrepublik Deutschland gültigen Arbeitsmarkttypologie systematisch berücksichtigt werden.

1.3 Interne Arbeitsmärkte, Arbeitsplatzwettbewerb und unternehmensinternes duales Allokationssystem

- a) Eine Erklärung dafür, daß Unternehmen an stabilen Beschäftigungsverhältnissen für eine Stammbesellschaft einerseits, an weniger festen Bindungen an eine Randbeschaftung andererseits interessiert sind, läßt sich durch Verbindung folgender Theoriestücke darstellen: Erstens sind Unternehmen bestrebt, den Ertrag von Humankapitalinvestitionen zu internalisieren. Insbesondere wenn Humankapital unternehmensseitig finanziert wird, wird das Unternehmen darauf achten, die Aufwands-/Ertragsrelation so günstig wie möglich zu gestalten. Aufwandsminimierend wirkt eine Ausbildungsstrategie, die den Arbeitskräften soviel betriebsspezifisch einsetzbare Qualifikationen wie nötig, so wenig überbetrieblich

verwertbare wie möglich vermittelt. Ertragsmaximierend wirken Strategien zur Vermeidung von Überschußqualifikationen, die der Arbeitskraft den Betriebswechsel erleichtern und damit die Gefahr der Nutzung der Humankapitalinvestition anderswo ermöglichen. Zweitens müssen Unternehmen angesichts ungewisser Marktchancen für ihre Produkte daran interessiert sein, die Beschäftigung an wechselnde Marktlagen anpassen zu können. Neben der Variation der Arbeitszeit bieten sich dafür Veränderungen der Belegschaftsstärke im Bereich einer mobil zu haltenden Randbelegschaft an.

Das Humankapitalargument zusammen mit dem Instabilitätsargument bietet einen plausiblen Erklärungsansatz für die Gleichzeitigkeit von Stabilisierungs- und Anpassungsstrategien der Unternehmen mit der Folge der Herausbildung von Stamm- und Randbelegschaften. Allerdings wird nicht deutlich, wie die Ausgangshypothese - große Bedeutung betriebspezifischer Humankapitalinvestitionen - systemimmanent begründet werden kann, und wie der Widerspruch aufzulösen ist, daß die Betriebe einerseits entsprechend vorstehenden Überlegungen Überschußqualifikationen zu minimieren neigen, andererseits Überschußqualifikationen im Interesse innerbetrieblicher Arbeitsmarktdynamik fördern müssen. Die Vorstellung, man könne diesen Widerspruch real dadurch auflösen, daß nur betriebsintern verwendbare Überschußqualifikationen gefördert werden, dürfte realitätsfremd sein. Schließlich mußte wegen des Instabilitätsarguments ein historisch nachweisbarer Zusammenhang zwischen Segmentationstendenzen und Gefährdung des Vollbeschäftigungsziels nachweisbar sein.

Zum Zusammenhang zwischen betriebspezifischer Ausbildung und internen Arbeitsmärkten wird verschiedentlich die These vertreten, die technologische Entwicklung habe zur gegenwärtig beobachtbaren Bedeutung betriebspezifischer Qualifikationsanforderungen geführt. Diese

These darf indes dann nicht kritiklos hingenommen werden, wenn mit ihrer Hilfe versucht wird, die Genese interner Arbeitsmärkte und der Segmentierung von Stamm- und Randbelegschaften ausschließlich exogen zu erklären. Deshalb bedarf daneben die These der Erwähnung, wonach die technologische Entwicklung dem unternehmerischen Kalkül entsprechend - gezielt - auf die Dequalifizierung von Belegschaftsteilen (Randbelegschaften) ausgerichtet ist.

Das Problem von Überschußqualifikation und betrieblichem bzw. konkurrierendem Verwertungsinteresse ist unserer Meinung nach noch nicht zureichend erkannt worden. Schließlich ist zur historischen Genese der Arbeitsmarktsegmentation in Deutschland bisher nur wenig Material erarbeitet worden⁸⁾, auch unsere empirischen Belege können dazu wegen des nur vier- bis fünfjährigen Beobachtungszeitraums nichts aussagen.

- b) Die Argumentationslücke bisheriger Segmentationstheorien läßt sich unter Einbeziehung von Elementen der oben referierten Theoriestücke und unter Berücksichtigung von THUROWS Ausführungen zum Arbeitsplatzwettbewerb sowie von organisationstheoretischen Überlegungen i.S. der Theorie des unternehmensinternen dualen Allokationssystems schließen. THUROWS Theorie erklärt das Interesse der Unternehmen an einer Ausschaltung des Lohnwettbewerbs, die Theorie des unternehmensinternen dualen Allokationssystems erklärt, daß - wie auch von THUROW vermutet, aber nicht begründet - Arbeitsplatzwettbewerb und Lohnwettbewerb, interner und externer Arbeitsmarkt, dauerhaft nebeneinander mit unterschiedlichen Organisationsregeln existieren können. Sie begründet das Nebeneinander von internen und externen Märkten aus der Tatsache, daß das Unternehmen einerseits nach außen marktorientiert operieren muß, andererseits intern hierarchisch gegliedert ist.

Entsprechend der Theorie des unternehmensinternen dualen Allokationssystems bedienen sich die Unternehmensleitungen organisatorischer und technischer Vorkehrungen zur Kontrolle der Arbeitsleistung und Sicherung des Betriebsfriedens. Hierzu sind einerseits innerbetriebliche Förderungsmaßnahmen (Lohnsatz und lohnähnliche Leistungen, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen) als Leistungsanreiz und andererseits Maßnahmen zu zählen, die die Qualifikationsanforderungen durch Leistungsüberwachungssysteme für bestimmte Arbeitsplätze mit dem Ziel gestalten, trotz hohen Arbeitsplatzrisikos, relativ geringen Löhnen und Aufstiegsmöglichkeiten einen hohen Leistungsgrad zu gewährleisten. Integrative Maßnahmen im einen Bereich, die die Loyalität zum Betrieb fördern, Überwachungsmaßnahmen, die auch mangels Loyalitätsaffekt wirksam sind, ergänzen sich. Loyalitäts- und Anpassungsaspekt sind so zwei Seiten einer Medaille. Anknüpfend an das Theorem betriebsinterner Humankapitalverwertung kann vermutet werden, daß Loyalitätsstrategien insbesondere auf qualifizierte, Überwachungsstrategien insbesondere auf unterdurchschnittlich qualifizierte Arbeitskräftegruppen abzielen. Die Segmentierung von Stamm- und Randbelegschaften ist also eine Folge interner Organisationsnotwendigkeit eines in sich hierarchisch gegliederten Unternehmens, das gleichzeitig am Güter- und Faktormarkt unter Wettbewerbsbedingungen - verschiedener Intensität - auftritt.

Konsequenterweise wird die Segmentierung von Stamm- und Randbelegschaften - wie eingangs angenommen - quer durch Unternehmen verlaufen, aber je nach Marktsituation differenziert. Daneben sind - entsprechend vorgenannten Argumenten - Einflüsse des regionalen Standorts, der Betriebsgrößenstruktur, der Betriebstypenstruktur, der sektoralen und betriebsspezifischen Produktionsverfahren bzw. zufällige wie systematische Merkmalskombinationen verstärkend oder auch abschwächend wirksam, so daß Betriebe, Branchen, Standorte, Betriebsgrößen und -typen

beobachtet werden können, in denen überwiegend Rand- oder Stammebelegschaften bzw. ausgeglichene Verhältnisse nach Maßgabe der Marktgegebenheiten bestehen und sich verändern.

Das Arbeitsplatzwettbewerbsmodell THUROWS erklärt schließlich, warum bei innerbetrieblicher Ausbildung mit der unvermeidlichen und schließlich auch gewünschten Folge der Produktion von Überschußqualifikationen das Loyalitätssystem nicht zusammenbricht. Dieses System müßte zusammenbrechen, wenn die Ausgebildeten im Erfolgsfall ihre Ausbilder vom Markt verdrängen könnten, indem sie sie mit ihren Lohnforderungen unterböten. Es geriete auch in Gefahr, wenn die Betriebe Lohnkonkurrenz durch externe Marktbewerber mit annähernd äquivalenten Qualifikationen honorieren würden. Die Lohnkonkurrenz durch externe Bewerber könnte zwar für die Unternehmen unter kurzfristigen Effizienzaspekten nützlich sein, soweit betriebsspezifische Qualifikationen weniger leistungs- als loyalitätsorientiert definiert sind und mithin unternehmenspolitische Artefakte sind, sie würde aber dem Loyalitätsinteresse zuwider laufen.

Wenn auch hier Differenzierungen z.B. im Bereich der außertariflich tätigen leitenden Angestellten notwendig sind, über die unsere empirischen Ergebnisse nichts aussagen, kann für den von uns betrachteten Bereich von Lohn- und Gehaltsgruppen die These THUROWS als sinnvoll erachtet werden, wonach die betriebsinterne Ausbildung als Weitergabe von Kenntnissen und Fertigkeiten durch andere Arbeitskräfte deren Schutz vor Entlassung und Dequalifizierung voraussetzt: Das entstehende neue Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften darf weder zu einer Lohnsenkung - daher auch die in Segmentations-theorien betonte Konstanz der Lohnstruktur - noch zu einem erhöhten Entlassungsrisiko der "Ausbilder" führen. Da interne Arbeitsmärkte unter Berücksichtigung des Hierarchieprinzips von den Unternehmen offenbar für

effizient gehalten werden, ist zu schließen, daß die Unternehmen auch bereit sind, ihre Personalpolitik nicht unter kurzfristig orientierten Lohnwettbewerbsaspekten, sondern unter mittel- und langfristigen Effizienzkalkülen i.S. des Arbeitsplatzwettbewerbsmodells zu gestalten. Das führt weiter zu dem Schluß, daß die Unternehmen in Teilarbeitsmärkten - Stammbesellschaft - eine Ausschaltung des Lohnwettbewerbs bewußt in Kauf nehmen, gleichwohl den Lohnsatz nach wie vor als globale Steuergröße für die Unternehmenspolitik betrachten und Lohnkonkurrenz auf sekundären Arbeitsmärkten für vorteilhaft halten.

Die Summe der Überlegungen ergibt eine im wesentlichen organisationstheoretische Begründung der Existenz und Stabilität des Nebeneinanders marktmäßiger und nicht-marktmäßiger Allokation und Gratifizierung von Arbeitskräften. Daß dessenungeachtet von internen Arbeitsmärkten gesprochen wird, hat seine Gründe in den terminologischen Traditionen der ökonomischen Profession. Wichtig ist der für die traditionelle methodische Fragestellung nach Existenz und Stabilität zu ziehende Schluß, daß die nicht-marktmäßige Allokation von Arbeitskräften ein immanent produziertes Ergebnis des marktwirtschaftlichen Systems ist, allerdings kein neoklassisch konformes Ergebnis.

1.4 Interne Arbeitsmärkte - Wirtschaftspolitische Implikationen

Die wirtschaftspolitische Bedeutung der Beobachtung interner Arbeitsmärkte liegt darin, daß diese

- zu einer neuen Arbeitsmarkttheorie beiträgt, unter deren Berücksichtigung die Arbeitspolitik zu überdenken ist, wobei insbesondere deutlich wird, daß die

- überwiegend am berufsfachlichen Arbeitsmarkt orientierte Arbeitsmarktpolitik einen wesentlichen Teilbereich der Arbeitsmarkt-Prozesse entgegen neoklassischen Annahmen nicht hinreichend steuern kann, und daß die leistungsanspruchorientierte Arbeitsmarkt-Politik
- nicht geeignet ist, betriebliche Reaktionen, für die interne Arbeitsmärkte ein strategisch wichtiges Anpassungsfeld sind, hinreichend zu berücksichtigen: aktive Arbeitsmarkt-Politik ist insofern unflexibel.

Insgesamt folgt, daß die aktive Arbeitsmarkt-Politik in der Bundesrepublik Deutschland daran krankt, daß sie theoretisch-konzeptionell überwiegend auf berufsfachliche Arbeitsmärkte ausgerichtet ist und daß sie auf der Implementations-ebene der systemimmanenten Tatsache, daß Betriebe auf bisher angewendete Steuerungssysteme (unvorhergesehen) reagieren, zu wenig Beachtung schenkt.

Segmentationstheoreme sind verschiedentlich dahingehend interpretiert worden, daß sie einen Beitrag zur Erklärung der Arbeitslosigkeit aufgrund der seit 1974 eingetretenen und andauernden Beschäftigungskrise bieten. Unserer Ansicht nach ist die richtige Diagnose für die Beschäftigungskrise - schlagwortartig - keynesianische Arbeitslosigkeit. Das heißt, daß arbeitsmarktstrukturelle Überlegungen nur peripher geeignet sind, das Beschäftigungsniveau zu erklären, und damit, daß unsere Überlegungen sich auf Arbeitsmarktpolitik beschränken und nicht auf Vollbeschäftigungspolitik ausgedehnt sehen wollen.

2. Programm der empirischen Untersuchung

2.1 Umfang der Untersuchung

Die hier vorgestellten Ergebnisse aus fünf industriellen Großbetrieben sowie 13 Handwerksbetrieben sind Teil eines Untersuchungsprogrammes, dessen Umfang andernorts bereits eingehend beschrieben worden ist⁹⁾. Wir beschränken uns an dieser Stelle auf knappe Hinweise.

Zwei Arbeitsmarktreionen und 17 Wirtschaftsunterabteilungen und -gruppen vor allem des Verarbeitenden Gewerbes und Baugewerbes ergaben eine Grundgesamtheit von 995 Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten (Unterlagen der Gewerbeaufsichtsämter). Hieraus wurden mit einem Stichprobenverfahren nach COCHRAN¹⁰⁾ zwei regionsbezogene Samples von je 40 Betrieben gezogen; alle 5 Großbetriebe (ab 1.500 Beschäftigten) wurden erfaßt. Die untersuchten industriellen Großbetriebe und Handwerksbetriebe zusammen hatten an den Stichtagen in 1970 und 1974 jeweils knapp 18.000 Beschäftigte und umfaßten damit rund 22 vH der Grundgesamtheit.

Im Untersuchungszeitraum (1970-1974/5) wurden in den Handwerksbetrieben alle Beschäftigten, in den Großbetrieben Stichproben (insgesamt 5.681 Fälle) untersucht und in der Auswertung auf die jeweilige betriebliche Gesamtbeschäftigtenzahl hochgerechnet. Die Fehlerspanne der Hochrechnung betrug, gemessen an der Beschäftigtengesamtzahl, knapp 0,5 vH. Der Stichprobenumfang wurde stets so bestimmt, daß die Irrtumswahrscheinlichkeit der hochgerechneten Ergebnisse unter 5 vH lag (zwei Merkmalsausprägungen).

2.2 Meßkriterien

Die Arbeitskräfte (Angebotsseite des Arbeitsmarktes) werden nach Lohnempfängern, technischen und kaufmännischen Ange-

stellten und Auszubildenden sowie nach Qualifikationsgruppen unterschieden, weiterhin nach Alter, Geschlecht, Inländer-/Ausländereigenschaft und Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Betriebe als Arbeitsnachfrager (Nachfrageseite des Arbeitsmarktes) können nach einer Vielzahl von Kriterien klassifiziert werden, darunter nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und -typen, Produktionstechnik, Art der erzeugten Güter u.a.m. Arbeitsmarktprozesse, d.h. das Eingehen und Auflösen von Arbeitsverhältnissen sowie diese selbst sind Zuordnungen von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze; sie werden mit dem Indikator "Lohn- und Gehaltsgruppen bzw. Lohngruppen- und Gehaltsgruppenänderungen" erfaßt. Es wird eine tief gegliederte Lohngruppen- und Gehaltsgruppeneinteilung mit 10 Lohngruppen, je 8 Gehaltsgruppen für den kaufmännischen und technischen Bereich sowie 2 Lehrlingsgruppen verwendet. Dies kann wie folgt begründet werden:

- Den betrieblichen Arbeitsplätzen sind Lohn- und Gehaltsgruppen zugeordnet, entweder aufgrund der für ihre Ausfüllung erforderlichen Qualifikation (Zeitlohn) oder aufgrund des für sie festgelegten Arbeitswertes (Prämien- und Akkordlohn). Arbeitswertgruppen wurden anhand tarifvertraglich vereinbarter Umrechnungstabellen auf Lohngruppen umgerechnet.
- Werden Lohn- und Gehaltsgruppen für alle Betriebe einheitlich normiert, ist die Abfolge von Arbeitsverhältnissen zwischenbetrieblich und innerbetrieblich vergleichbar. In Anlehnung an Metalltarifverträge haben wir Lohngruppen für die Periode des Untersuchungszeitraums folgendermaßen definiert:

Lohngruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prozent vom Ecklohn (Facharbeitergrundlohn)										
10.9.70-30. 6.73	75	78	82	85	90	95	100	108	118	133
1.7.73-21.12.73	--	80	82	85	90	95	100	108	118	133
1.1.74-30. 9.75	--	80	84	88	92	96	100	108	118	133

Unterhalb des Ecklohns sind, wie die Übersicht zeigt, im Untersuchungszeitraum Änderungen der tariflichen Lohnrelationen eingetreten, die für alle Beschäftigten der jeweiligen Lohngruppen gelten. Diese Änderungen bedeuten keine Reallokation von Arbeitskräften/Arbeitsplätzen und sind in der Auswertung entsprechend nicht als Auf- oder Abstiegsprozesse gezählt worden.

Im Gehaltsbereich wurde mangels eindeutiger prozentualer Differenzen zwischen Gehaltsgruppen so verfahren, daß bestimmte Gruppen durch die mit ihnen verknüpften qualifikatorischen Erfordernisse fixiert wurden (GG 13 im technischen, GG 23 im kaufmännischen Bereich für Angestellte mit gerade abgeschlossener Berufsausbildung - IHK-Brief; ähnlich dem Facharbeiterecklohn bei Lohngruppe 7).

Bei der Interpretation der unten vorgestellten Arbeitsmarktbewegungen sind folgende Implikationen des gewählten Indikators besonders zu beachten:

- a) Änderungshäufigkeit und Änderungsspanne hängen von der Lohngruppen- und Gehaltsgruppenskalierung ab. Der große Verbreitungsgrad war neben der Differenziertheit der Untergliederung ein wichtiger Grund dafür, daß wir unsere Skalierung an Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilungen der Metallindustrie angelehnt haben.
- b) Entsprechend seiner Konstruktion erfaßt der Indikator innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel dann nicht, wenn mit ihm keine Lohngruppen- bzw. Gehaltsgruppenveränderung verbunden war (dies gilt nach unseren Erfahrungen nur für eine Minderzahl der Fälle).
Nicht immer waren andererseits geänderte Eingruppierungen mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden. Allerdings sind die Fälle, in denen aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen bzw. innerbetrieblicher Arbeitsplatzumbewertungen, also ohne Arbeitsplatzwechsel, eine Ände-

rung der Eingruppierung erfolgte, quantitativ wenig bedeutend. Vor allem handelt es sich hier um quasi-automatische "Aufstiege" aus der Lohngruppe 3, in die Arbeitskräfte in einem der Großbetriebe für die Einarbeitungszeit von wenigen Tagen eingruppiert werden und die anschließend durch die Einstufung in LG 4 ersetzt wird. Im Ergebnis würde gegenüber den unten ausgewiesenen Zahlen die Aufstiegshäufigkeit der Zugänge, nicht aber die der bereits Beschäftigten, geringer ausfallen und somit auch die Anzahl sämtlicher Aufstiege. Ferner würden die Zahlen für die interne Rekrutierung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze der Lohngruppe 4 geringfügig geringere Werte ausweisen. Dieser Effekt gilt nur für eine Teilmenge einer Lohngruppe nur eines der fünf Großbetriebe und wird deshalb im folgenden vernachlässigt.

- c) Dagegen sei betont, daß die relativ geringe Häufigkeit von Lohngruppenabstiegen, wie unten ausgewiesen, nicht auf Eigentümlichkeiten des gewählten Indikators zurückzuführen ist. Sie hängt z.T. damit zusammen, daß Abgruppierungen, die wir vor allem ab Herbst 1974 beobachten konnten, aufgrund von Betriebsvereinbarungen erst nach bis zu 24-monatigen Karenzzeiten wirksam wurden, d.h. erst nach Ablauf unseres Untersuchungszeitraumes. Zudem wurden von uns nur innerbetriebliche Abstiege erfaßt. Es ist zu vermuten, daß ein Teil derjenigen Arbeitskräfte, die die hier untersuchten Betriebe im Untersuchungszeitraum verlassen haben, Zugang zu anderen Betrieben auf Eintrittspositionen nur unterer Lohngruppen gefunden haben.

Der verwendete Indikator kann die innerbetriebliche Allokation und Reallokation von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen nur annäherungsweise beschreiben. Ihr Ausmaß wird teilweise über-, insgesamt jedoch eher unterschätzt. Sein Vorteil liegt vor allem in der mit ihm möglichen zwischenbetrieblichen Vergleichbarkeit von Arbeitsmarktprozessen,

die Voraussetzung für solche empirischen Feststellungen ist, die über Arbeitskräftemonographien und betriebsmonographische Untersuchungen hinausgehen.

2.3 Einschränkung des Berichtsgegenstandes

Die hier vorgestellten Ergebnisse der empirischen Untersuchung beziehen sich ausschließlich auf die fünf Großbetriebe beider Regionen und auf die 13 handwerklichen Betriebe des Bauhauptgewerbes bzw. das Kfz.-Handwerk aus der Stichprobe der peripheren Region.

Diese Ergebnisse werden im folgenden nur zu Demonstrationszwecken vorgeführt. Einerseits darf angenommen werden, daß betriebsinterne Arbeitsmärkte in Großbetrieben eine überdurchschnittliche Rolle spielen, andererseits ist zu vermuten, daß berufsfachliche Teilarbeitsmärkte i.S. der Augsburger Studie von LUTZ und Mitarbeitern¹¹⁾ im handwerklichen Bereich überrepräsentiert sind, soweit die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland angesprochen sind. Deshalb haben wir Ergebnisse dieser Gruppen gegenübergestellt.

Im Vorgriff auf die im Abschnitt C 2 getroffenen Feststellungen sei die naheliegende Frage aufgegriffen, inwieweit die unterschiedlichen Ergebnisse auf Betriebsgrößendifferenzen einerseits bzw. auf betriebsstrukturelle Unterschiede von Industrie- und Handwerksbetrieben andererseits zurückzuführen sind. Leider bietet die geringe Anzahl von Betrieben für varianzanalytische Lösungsversuche keine hinreichenden Ansatzpunkte. Insoweit muß hier auf das Gesamtergebnis des dieser Arbeit zugrunde liegenden Untersuchungsprogramms verwiesen werden.

Es erscheint jedoch plausibel, daß neben Betriebsgrößenunterschieden auch je spezifische Besonderheiten von Industrie und Handwerk zur Ausprägung divergenter Arbeitsmarktprozesse beitragen. Ohne hier auf Einzelheiten eingehen zu können, die den Rahmen dieses Papiers überschreiten würden, sei auf drei Unterscheidungsmerkmale zwischen Industrie- und Handwerksbetrieben hingewiesen. Es handelt sich um

- die Arbeitsorganisation (Arbeitsplatzhierarchie, Koordination von Arbeitsinhalten und -aufgaben);
- die Produktionstechnik (Serien-, Massen- und Prozeßfertigung vs. überwiegende Einzelfertigung);
- den Absatz (Markt- vs. Auftragsproduktion).

Diese Kriterien haben wesentlichen Einfluß auf die Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzstruktur und ebenso auf die mit ihnen verbundenen Arbeitsmarktbewegungen.

Bei der weiteren Argumentation ist zu beachten, daß dem direkten Vergleich der Großbetriebsdaten mit denen des Bau- und des Kfz.-Handwerks (Abschnitt C 2) aus den Großbetriebsdaten nur die der drei Betriebe der peripheren Region zugrunde liegen und daß wegen der geringen Bedeutung des Angestelltenbereiches im Handwerk nur Angaben für die jeweiligen Lohnbereiche gemacht werden. Dagegen wird in Abschnitt C 1 von den Daten der fünf Großbetriebe beider Regionen für Lohn- und Gehaltsbereiche ausgegangen. Bei der Interpretation ist schließlich zu berücksichtigen, daß die hier vorgestellten Teilergebnisse hinsichtlich ihrer statistischen Signifikanz erst im Rahmen des Gesamtergebnisses sinnvoll beurteilt werden können.

Insgesamt soll hier empirische Evidenz für neue Forschungsfragestellungen begründet werden, wobei es uns dann nicht

vorrangig darauf ankommt, für die Bundesrepublik Deutschland flächendeckend repräsentative Aussagen zu machen. Dies würde wegen der Aufwendigkeit der verwendeten Erhebungsmethode nicht denkbar und nicht Aufgabe der Hochschulforschung sein.

3. Empirische Ergebnisse

3.1 Großbetriebe

Die fünf untersuchten Großbetriebe gehören dem Straßenfahrzeug- und Schiffbau, der feinmechanischen, der elektrotechnischen und der metallverarbeitenden Industrie an. Von den Ergebnissen werden im folgenden einige besonders auffällige vorgestellt.

Im Untersuchungszeitraum 1970-1974 waren bei den Männern im Lohnbereich insgesamt rund 6000 Zugänge zu verzeichnen, davon allein 57,6 vH in der LG 3 und 4 und 15,5 vH in LG 7. Von den rd. 2.500 weiblichen Zugängen in dem gleichen Untersuchungszeitraum entfielen allein 92,9 vH auf die LG 1-3. Die ausgewiesenen Zugangsquoten liegen jeweils deutlich über der prozentualen Besetzung der entsprechenden Lohngruppen, und zwar sowohl für 1970 als auch für 1974. Bei Männern und Frauen überwiegen bei den Einstellungen deutlich die jungen Jahrgänge¹²⁾, die auch bei den Abgängen verstärkt vertreten sind. Dies sind Hinweise auf betriebliche Selektionskriterien und den bekannten Zugangs-Abgangs-Kreislauf, nämlich die Probleme einer Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses jüngerer Altersgruppen. Vergleichbare Befunde ergaben sich bei den männlichen technischen sowie weiblichen und männlichen kaufmännischen Angestellten.

Ergänzend zu diesen bereits vorgelegten Befunden sei darauf hingewiesen, daß die These eines Drei-Phasen-Ablaufs

in der Erwerbstätigkeit der Frauen¹³⁾ durch unser Datenmaterial nicht widerlegt, ihre Bedeutung aber infrage gestellt wird. An der Altersstruktur der beschäftigten Frauen stellen wir fest, daß die durchschnittlichen Altersgruppenanteile von 18 bis 23 (Arbeiterinnen) bzw. 26 Jahren (Angestellte) sprunghaft zunehmen und bis 35 Jahre ebenso sprunghaft abnehmen, anschließend bei sogar leicht steigender Tendenz bis 53 (Arbeiterinnen) bzw. 50 Jahre (Angestellte) relativ konstant bleiben und erst danach kontinuierlich gegen Null gehen. Ferner bemerken wir, daß die Altersgruppenanteile an den weiblichen Zugängen von 39 bis 44 Jahre im Lohnbereich¹⁴⁾ geringfügig steigen, und daß von 39 bis 47 Jahre die Altersgruppenanteile an den Kündigungen geringer sind als an den Einstellungen. Aus diesen Ergebnissen kann man auf eine verstärkte Frauenerwerbstätigkeit entsprechend dem letzten Abschnitt der Drei-Phasen-Theorie schließen. Doch ist diese dritte Phase in unseren Daten nur sehr schwach ausgeprägt. Ob dies auf betriebliches Einstell-Verhalten, auf regionale oder betriebliche Merkmale zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nicht näher diskutiert werden.

Die zentrale Hypothese in diesem Abschnitt besagt, daß Arbeitskräfte häufig betriebsintern anderen Arbeitsplätzen zugeordnet werden und bei dieser Zuordnung des Vorhandenseins betriebsexterner Konkurrenten am Arbeitsmarkt keine Berücksichtigung findet. Die Messung der betriebsinternen Arbeitsmarktbewegungen geschieht in drei Schritten.

- (a) Auf- und Abstiege aller 1970 Beschäftigten anhand ihrer Einstufung 1970 und 1974 bzw. zum Austrittsdatum.

Übersicht Lohnbereich

<u>Verbleibquote</u>	(1970-1974):	62 v. H.
davon:		
- Aufstiegsquote:	53 v. H.	
- Quote unveränderter LG:	42 v. H.	
- Abstiegsquote:	5 v. H.	

<u>Abgangsquote</u>	(1970-1974):	38 v. H.
davon:		
- Aufstiegsquote:	28 v. H.	
- Quote unveränd. LG:	66 v. H.	
- Abstiegsquote:	6 v. H.	

Verbleibquote je Lohngruppe

Lohngruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Durchschnitt
Verbleibquote in %	35	32	39	58	69	59	67	86	78	88	63

Für die Weiterbeschäftigten erhielten wir folgende Ergebnisse:

- Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und Höhe der Eingruppierung sind positiv miteinander korreliert;
- die unteren LG weisen die höchsten Aufstiegsquoten auf;
- Frauen steigen kaum in höhere LG auf;
- ältere Arbeitskräfte (über 44 Jahre) haben reduzierte

Aufstiegsschancen;

- LG-Veränderungen umfassen häufig mehrere Stufen, allerdings selten in einem Schritt;
- Aufstiege aus den angelernten LG zu den Facharbeiter-LG kommen häufig vor;
- Facharbeiter steigen in der Regel nur um eine LG auf, allerdings häufiger als andere LG in den Angestelltenbereich;
- die Spanne ist bei Abstiegen, die insgesamt selten sind, kleiner als bei Aufstiegen.

Abgänger haben wesentlich geringere Aufstiegsquoten und wesentlich höhere Quoten mit unveränderter LG als Weiterbeschäftigte. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit ergeben sich erwartungsgemäß weniger betriebsinterne Aufstiegschancen. Wir kennen jedoch die Gründe für die kürzere Betriebszugehörigkeit nicht. Zu diesen dürften die geringeren Aufstiegschancen zählen, die wiederum auf spezifische Schwierigkeiten der Integration in den Betrieb verweisen. Gerade von den jüngeren Arbeitskräften, die den Betrieb überdurchschnittlich häufig wieder verlassen, wissen wir nicht, ob dies an den geringeren Aufstiegschancen und/oder an spezifischen Eigenschaften dieses Personenkreises liegt.

Da die empirischen Ergebnisse für den Gehaltsbereich große Ähnlichkeiten aufweisen, werden sie, abgesehen von einer kurzen Kommentierung, nicht gesondert vorgestellt. Für die kaufmännischen und technischen Angestellten gilt, daß die Aufstiegschancen mit der Länge der Betriebszugehörigkeit erst zu-, dann abnehmen und daß die Aufstiegsspannen im allgemeinen geringer sind als im Lohnbereich.

(b) Auf- und Abstiege aller Zugänge 1970-1971 im Lohnbereich

In diesem Abschnitt wird nur der Lohnbereich vorgestellt, da in dem Jahr 1970-1971 Zugänge im Angestelltenbereich quantitativ nicht bedeutsam waren.

Übersicht Lohnbereich
Zu- und Abgänge 1970-1971

Gesamtzahl der Zugänge 1970-1971 2.965

Verbleibquote bis 1974 34 v. H.
(absolute Häufigkeit) (1.008)

davon:

- Aufstiegsquote: 80 v. H.
- Quote unveränderter LG: 16 v. H.
- Abstiegsquote: 4 v. H.

Abgangsquote 66 v. H.
(absolute Häufigkeit) (1.957)

davon:

- Aufstiegsquote: 45 v. H.
- Quote unveränderter LG: 52 v. H.
- Abstiegsquote: 3 v. H.

Nur rd. ein Drittel der Zugänge im Lohnbereich bleibt im Untersuchungszeitraum in den Betrieben.

Zugänge erfolgen bei den Männern vor allem in LG 3,4 (62,2 v. H.) und LG 7 (15,0 v. H.), bei Frauen fast ausnahmslos in LG 1-3. LG 3 ist für Männer die wichtigste Eintrittsstelle (34,7 v. H.), von der sie fast immer in höhere LG vorrücken oder abgehen. Die durchschnittliche Aufstiegsquote aller weiterbeschäftigten Zugänger liegt

bei 80 v. H.

Im Jahre 1970-1971 zugehende Arbeitskräfte, die im Zeitraum 1970-1974 ein stabiles Beschäftigungsverhältnis hatten, weisen folgende Merkmale auf:

- Männer werden eher als Frauen weiterbeschäftigt;
- das Durchschnittsalter der Abgänger liegt unter dem der Weiterbeschäftigten;
- Männer unter 35 Jahren sind unter den Aufsteigern deutlich überrepräsentiert;
- Einstellungen in LG, von denen kaum Aufstiegsbewegungen festzustellen sind, betreffen in den unteren LG Frauen, in den mittleren und höheren LG dagegen Männer über 36 Jahre.

(c) Auf- und Abstiege 1970-1971; ...; 1974-1975

Vergleich der Verbleib- und Aufstiegsquoten 1970-71 und 1973-74.

Hochgerechnete und aggregierte Werte (Lohn- und Gehaltsbereich)

Beschäftigtengruppe	1970-71		1973-74	
	Verbleibquote	Aufstiegsquote	Verbleibquote	Aufstiegsquote
Lohnbereich	87	27	90	14
Angestelltenbereich				
- techn. Ang.	91	16	89	7
- kaufm. Ang.	88	11	87	14

Bei stagnierender und leicht zurückgehender Beschäftigung im Lohnbereich steigt die Verbleibquote leicht an, die Aufstiegsquote geht deutlich zurück. Die freiwillige Fluktuation ist in Phasen allgemeiner Beschäftigungsabnahme rückläufig. Der deutliche Rückgang der Aufstiegsquote läßt sich so begründen: Bei sinkender Beschäftigung gehen objektiv auch die Aufstiegsmöglichkeiten zurück und die Betriebe werden in konjunkturell schlechten Zeiten versuchen, die Personalkosten, also auch die innerbetrieblichen Höhereinstufungen, besonders genau zu kontrollieren. Im Angestelltenbereich sinkt bei noch leicht zunehmender Beschäftigung die Verbleibquote schwach, die Aufstiegsquote steigt bei den kaufmännischen Angestellten erwartungsgemäß.

Abschließend sei auf folgende Punkte verwiesen:

- Vergleichsweise geringe jährliche Bestandsveränderungen im Lohn- und Gehaltsbereich sind mit hohen Bruttoumsätzen am externen Arbeitsmarkt verbunden;
- im internen Arbeitsmarkt erfolgen im Lohnbereich 1970-1974 rd. 7.100 Aufstiege, im Angestelltenbereich rd. 700;
- wir finden deutliche Hinweise auf unsere Vermutung, daß es spezifische Eintrittsstellen in den Betrieb gibt und daß die Rekrutierung für die meist höheren LG und GG betriebsintern erfolgt;
- laufend hohe Zugänge an Arbeitskräften sind erforderlich, um den Bestand an Arbeitskräften zu halten;
- der Zugangs-Abgangs-Kreislauf ermöglicht betriebspolitische Anpassungen im Personalbereich;
- der gleichsam automatische Aufstieg kurz nach Betriebs Eintritt entscheidet häufig noch nicht über eine dauerhafte Zuordnung zur Stammbesetzung;
- über die Eigenschaften, die über die Zuordnung zum betriebsinternen Arbeitsmarkt letztlich entscheiden,

können wir aufgrund dieser Untersuchung wenig sagen.

Für die w.o. formulierte zentrale Hypothese ergeben sich aufgrund der empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung zwei Folgerungen: Offensichtlich werden Arbeitskräfte häufig betriebsintern anderen Arbeitsplätzen zugeordnet, es scheint sogar viele betriebliche Positionen zu geben, die nur betriebsintern erreichbar sind. Ob dabei jedoch der betriebsexterne Arbeitsmarkt keine Berücksichtigung findet, etwa über die Nichteinstellung von betriebsexternen Arbeitskräften oder unveränderte Lohnrelationen, läßt sich empirisch nicht genau ausmachen. Denn es könnte immerhin sein, daß für die Aufstiegsarbeitsplätze ein betriebsexternes Angebot an qualifizierten Bewerbern gänzlich fehlt. Dieser Frage wurde in dieser Erhebung nicht nachgegangen. Die Überlegungen von THUROW zur Komplementarität von Produktion und Ausbildung legen nahe, daß externe Bewerber durch den Arbeitsplatzwettbewerb im Betrieb benachteiligt werden.

3.2 Gegenüberstellung der Ergebnisse der Großbetriebe und der Handwerksbetriebe der peripheren Region

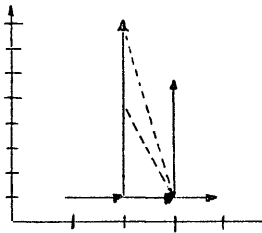
Die zentrale These dieses Abschnitts besagt, daß es mehrere Arbeitsmarkttypen mit verschiedenen Beschäftigungsmustern gibt. Gestützt auf die Arbeiten von LUTZ und Mitarbeitern vermuten wir, daß neben internen Arbeitsmärkten, für die wir eben deutliche Belege anführten, in der Bundesrepublik Deutschland berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten besondere Bedeutung zukommt. Es sind die Thesen zu überprüfen, daß im Handwerksbereich berufsfachliche Teilarbeitsmärkte erhebliche Bedeutung haben, mithin der Anteil betriebsinterner Rekrutierung im Vergleich zu Industriebetrieben gering ist; daß Betriebswechsel ohne nennenswerten Verlust an vermarktbaren Qualifikationen häufig ist; daß

insgesamt eher Lohnwettbewerbsverhältnisse gelten als in industriellen Großbetrieben. Der Unterschied läßt sich an der Gegenüberstellung zweier Bilder demonstrieren, die zeigen, wie im Fall betriebsspezifischer Qualifikation der Betriebswechsel mit einem Verlust vermarktbarer Qualifikation verbunden ist, im Fall nicht betriebsspezifischer fachlicher Qualifikation der Betriebswechsel unter Beibehaltung des Status in der Arbeitsplatzhierarchie (in der Lohnstruktur) erfolgen kann. Die Darstellung erfolgt analog zu KERRs Aufsatz aus dem Jahre 54 in idealtypisch pointierter Weise, wobei "craft system" in der Terminologie KERRs mit "berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt" übersetzt werden kann, "production system" mit "interner Arbeitsmarkt".

Abb. (1)

Grundmuster von Arbeitsmarktprozessen

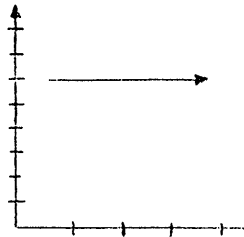
Arbeitsplatz-
hierarchie



Betriebe

Betriebliche Arbeits-
märkte

Arbeitsplatz-
hierarchie



Betriebe

Berufsfachliche Arbeits-
märkte

- a) Vergleich der Lohngruppenstrukturen der Beschäftigten, Zugänge und Abgänge in Handwerks- und industriellen Großbetrieben sowie der Fluktuation (vgl. Tab. 2.1 und Tab. 2.2).

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Lohngruppen ist im Zeitraum 1970-1975 bei einer Zunahme der Beschäftigtenzahl um 6 % in den Handwerksbetrieben wesentlich stabiler als in den Großbetrieben, deren Beschäftigtenzahl um 18 % sinkt. Die Facharbeiter-Lohngruppen repräsentieren in den Handwerksbetrieben rund vier Fünftel der Arbeiter (ohne Auszubildende), die Lehrlingsausbildung und -beschäftigung ist beachtlich. Dagegen werden in den Großbetrieben deutlich weniger als die Hälfte der Arbeiter als Facharbeiter bezahlt, und die Lehrlingsausbildung ist im Vergleich dazu ausgesprochen gering.

In den Handwerksbetrieben entsprechen die Anteile der einzelnen Lohngruppen an den Zu- und Abgängen in etwa den Anteilen an den Beschäftigten. Lediglich die gehobenen Facharbeiter sind bei den Zu- und Abgängen relativ unterrepräsentiert. In den Großbetrieben dagegen sind die niedrigsten Lohngruppen an den Zu- und Abgängen stark überproportional beteiligt. Mit Ausnahme der Auszubildenden sind alle übrigen Beschäftigten an den Abgängen, v.a. aber an den Zugängen deutlich unterrepräsentiert. Diese Befunde schlagen sich auch in den Fluktuationsraten nieder (vgl. Tab. 2.2). Sowohl in den Handwerks- als auch in den Großbetrieben nimmt die Fluktuationsrate tendenziell mit zunehmender Lohngruppe ab. Unterschiede zeigen sich vor allem darin, daß erstens die Fluktuationsrate in den Handwerksbetrieben insgesamt mehr als doppelt so hoch ist wie in den Großbetrieben, daß zweitens die Unterschiede der Fluktuationsraten der einzelnen Lohngruppen im Handwerk deutlich geringer sind als in den Großbetrieben¹⁵⁾, daß drittens die Facharbeiter der Lohngruppe 07 in den Handwerksbetrieben eine etwa viermal, die Facharbeiter der Lohngruppen 08-10 sogar eine achtmal so hohe Fluktuationsrate haben als die ent-

Tab. 2.1 Lohngruppenstruktur der beschäftigten Arbeiter und gewerblichen Auszubildenden am 30.9.70 und am 30.9.75 sowie der Fluktuation

	<u>Bau- und Kfz.-Handwerke</u>				<u>Großbetriebe</u>			
	beschäftigte Arbeiter am		Fluktuation 1.10.70-30.9.75		beschäftigte Arbeiter am		Fluktuation 1.10.70-30.9.75	
	30.9.70 in v.H.	30.9.75 in v.H.	Zugänge in v.H.	Abgänge in v.H.	30.9.70 in v.H.	30.9.75 in v.H.	Zugänge in v.H.	Abgänge in v.H.
Lohngruppe 01-04	2,4	3,0	5,7	4,1	41,0	23,6	77,3	57,1
Lohngruppe 05-06	14,8	14,9	20,7	20,1	17,4	24,5	5,8	17,7
Lohngruppe 07	36,8	30,3	33,1	46,8	16,4	15,8	6,3	14,8
Lohngruppe 08-10	27,2	36,4	18,2	18,5	21,7	33,0	0,4	7,0
Lohngruppe 01-10	81,2	84,6	77,7	89,5	96,5	96,9	89,9	96,6
Auszubildende	18,7	15,5	22,3	10,6	3,7	3,1	10,1	3,4
Lohngruppen 01-10 und gewerblich Auszubildende	100 (abs. 323)	100 (abs. 343)	100 (abs. 489)	100 (abs. 464)	100 (abs. 13555)	100 (abs. 11130)	100 (abs. 6757)	100 (abs. 8923)

Tab. 2.2 Vergleich der durchschnittlichen Fluktuationsraten *)
im Zeitraum 1970/75

	<u>Bau- und Kfz.-Gewerbe</u> externe Zu- u. Abgänge in v. H.	<u>Fluktuations- rate pro Jahr</u>	<u>Großbetriebe</u> externe Zu- u. Abgänge in v. H.	<u>Fluktuations- rate pro Jahr</u>
Lohngruppe 01-04	4,9	0,522	65,8	0,252
Lohngruppe 05-06	20,4	0,392	12,6	0,078
Lohngruppe 07	39,8	0,340	11,2	0,088
Lohngruppe 08-10	18,4	0,164	4,2	0,020
Lohngruppe 01-10	83,4	0,288	93,7	0,123
Auszubildende	16,6	0,280	6,3	0,207
Lohngruppen 01-10 und gewerblich Auszubildende	100 (abs.: 953)	0,286	100 (abs.: 15.680)	0,127

*) Externe Zugänge + externe Abgänge
definiert als Anfangsbestand + Endbestand

sprechenden Arbeitskräfte in den Großbetrieben, und daß viertens in den Großbetrieben die Lohngruppe 07 eine etwas höhere Fluktuation aufweist als die niedrigeren Lohngruppen 05 und 06. Die letzte Feststellung kann als Hinweis dafür gewertet werden, daß auch hier die Lohngruppe 07 als Zutrittsstelle Einflüsse eines berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes verrät.

b) Vergleich der Bedeutung interner und externer Rekrutierung (vgl. Tab. 2.3).

Ausgangspunkt ist die Überlegung, daß Arbeitsplätze extern (d.h. mit Arbeitskräften, die bisher nicht im Betrieb sind) und intern (d.h. mit Arbeitskräften, die bereits im Betrieb beschäftigt sind) besetzt werden können. Von den Vertretern von Segmentationsansätzen wurden unter anderem dadurch Akzente gesetzt, daß sie für einzelne Arbeitsmarktsegmente überwiegende oder gar ausschließliche interne Rekrutierung behaupteten. Wenn die Behauptung zutrifft, daß wir mit der Gegenüberstellung von Handwerks- und industriellen Großbetrieben wesentliche Teilarbeitsmärkte abdecken, dann können die Berechnungen des Umfangs interner und externer Rekrutierung die empirische Bedeutung von Segmentationsansätzen für die Bundesrepublik Deutschland beleuchten.

Gemessen wurde der Anteil der internen Rekrutierung an der gesamten Rekrutierung. Bei der Interpretation der Zahlen in Tab. 2.3 ist zu berücksichtigen, daß zwar sämtliche externen Rekrutierungsfälle (da alle Zugänge innerhalb des Untersuchungszeitraumes erfaßt wurden), aber nur die lohngruppenverändernden internen Rekrutierungsfälle erfaßt wurden.

Tabelle 2.3 zeigt die Bedeutung interner Rekrutierung unter Einbezug des institutionalisierten Übergangs Auszubilden-

Tab. 2.2 Anteil der internen Rekrutierung an der Gesamtrekrutierung 1970/75*

	<u>Betriebe d. Kfz.- und Baugewerbes</u>	<u>Großbetriebe</u>
Auszubildende		
Lohngruppe 01-04	entfällt	entfällt
Lohngruppe 05-06	0,000	0,395
Lohngruppe 07	0,122	0,914
Lohngruppe 08-10	0,319	0,819
	0,407	0,990
Lohngruppe 01-10	0,181	0,656
Summe der internen und externen Rekrutierungs- fälle	640	19.149

* definiert als interne Rekrutierung
interne Rekrutierung + externe Rekrutierung

der/Facharbeiter. In den Betrieben des Bau- und Kfz.-Handwerks, die für den vermuteten berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt stehen, ist die interne Rekrutierung mit 18,1 % aller Rekrutierungsfälle deutlich niedriger als in den Großbetrieben, die für betriebsinterne Teilarbeitsmärkte stehen und 65,6 % aller Rekrutierungsfälle intern abwickelten¹⁶⁾. Auch wenn man nur die Facharbeiter betrachtet, kommt der internen Rekrutierung in Großbetrieben eine wesentlich stärkere Bedeutung zu. Gehobene Facharbeiter werden in den Großbetrieben fast ausschließlich intern rekrutiert. Sowohl in den untersuchten Handwerksbetrieben als auch in den Großbetrieben nimmt tendenziell mit zunehmender Lohngruppe die relative Häufigkeit interner Rekrutierung zu. In den Großbetrieben wird die Lohngruppe 07 relativ weniger häufig intern besetzt als die Lohngruppen 05 und 06. Dies deutet wiederum auf Einflüsse eines berufsfachlichen Teilarbeitsmarktes hin.

c) Zwischenbetriebliche und intrasektorale Mobilität

Wenn, wie oben ausgeführt, im Handwerk berufsfachliche Teilarbeitsmärkte vorherrschen, die u.a. dadurch gekennzeichnet sind, daß Beschäftigte ihre vermarktbare Qualifikation nicht verlieren, wenn sie bei Betriebswechsel innerhalb des Wirtschaftszweiges ihrer vorherigen Beschäftigung verbleiben, während betriebliche Teilarbeitsmärkte des "production system" (KERR) betriebsspezifische Qualifikationen herausbilden, die auch innerhalb desselben Wirtschaftszweiges kaum von einem Beschäftigten zum anderen transferiert werden können, dann ist zu vermuten, daß sich die Anteile intrasektoraler Mobilität an der zwischenbetrieblichen Mobilität auf beiden Teilmärkten stark unterscheiden.

Tab. 2.4 gibt die Quoten intrasektoraler Zu- und Abgänge in v.H. der zwischenbetrieblichen Mobilität (Betriebswechsler) wieder und zeigt, daß die intrasektorale Mobilität des Handwerks bei den Zugängen rund das siebzehnfache, bei den Abgängen das neunzehnfache dessen der Großbetriebe ausmacht.

Gegen diese Zahlen kann eingewendet werden, sie unterscheiden sich nur deshalb so stark, weil die Raumdimension bei ihrer Errechnung vernachlässigt wurde. In der untersuchten (peripheren) Region sei intrasektorale Mobilität bei den Großbetrieben deshalb kaum zu beobachten, weil diese einerseits fast die Gesamtheit der Betriebe in den jeweiligen Wirtschaftszweigen stellten und andererseits interregionale Mobilität relativ geringfügig sei. Diesem berechtigten Einwand kann Rechnung getragen werden, indem zusätzlich untersucht wird, wie sich die Anteile intrasektoraler Mobilität im Handwerk und in den Großbetrieben ändern, wenn nur der Teil der zwischenbetrieblichen Mobilität analysiert wird, der gleichzeitig mit Regionswechsel verbunden ist. Für das Regionsausland kann unterstellt werden, daß in den hier untersuchten Wirtschaftszweigen eine große Anzahl von alternativen Beschäftigungsfirmen existiert.

Bei Berücksichtigung des vorgetragenen Einwandes errechnen sich die Zahlen der Tab. 2.5. Der Anteil intrasektoraler an der zwischenbetrieblichen Mobilität bei den Großbetrieben steigt erwartungsgemäß an, dennoch bleibt ein auffallender Unterschied gegenüber den Vergleichsquoten des Handwerks bestehen¹⁷⁾.

d) Zusammenfassung zu C 2

Die Punkte a), b) und c) lassen sich so zusammenfassen: Die Betriebe des Bau- und Kfz.-Handwerks sind durch eine stabile Struktur der Besetzung der Lohngruppen, einen hohen

Tab. 2.4 Intrasektorale Mobilität der gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Zeitraum 30.9.1970 - 30.9.1975

Mobilitätsart und -ausmaß	INTRASEKTORALE MOBILITÄT			
	Z u g ä n g e		A b g ä n g e	
	in v.H. der zwischen- betrieblichen Mobilität	abs.	in v.H. der zwischen- betrieblichen Mobilität	abs.
Teil- arbeits- markt				
Großbetriebe	5,0	174	3,7	90
Bau- und Kfz.-Handwerk	87,0	262	70,0	176

Tab. 2.2 Intrasektorale Mobilität bei gleichzeitigem Regionswechsel - gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende im Zeitraum 30.9.70 - 30.9.72

Mobilitätsart	Z u g ä n g e			A b g ä n g e		
	1. Interregionale Mobilität in v. H. der gesamten betriebsexternen Mobilität			1. Interregionale Mobilität in v. H. der gesamten betriebsexternen Mobilität		
	1	2	3	4	5	6
Teil- arbeits- markt		davon: 2. Zwischenbe- triebliche Mo- bilität (alle Wirtschafts- zweige) in v. H. der interregionalen Mobilität (Spalte 1)	davon: 3. Intra- sektorale Mobili- tät in v. H. der Zwischenbetriebl- chen interregiona- len Mobilität (Spalte 2)	davon: 2. Zwischenbe- triebliche Mo- bilität (alle Wirtschafts- zweige) in v. H. der interregionalen Mobili- tät (Spalte 4)	davon: 3. Intrasek- torale Mobilität in v. H. der zwi- schenbetrieblichen interregionalen Mobili- tät (Spalte 5)	
	22,1 (abs.: 1.493)	48,0	12,5	29,9 (abs.: 2.668)	28,2	9,8
Großbetriebe						
Bau- und Kfz.-land- werk	13,4 (abs.: 66)	57,2	79,6	32,9 (abs.: 153)	59,0	74,7

Facharbeiteranteil, umfangreiche Lehrlingsausbildung und -beschäftigung, eine ungefähre Entsprechung von Beschäftigtenstruktur und Fluktuationsstruktur, zahlreiche Zugangslohngruppen und relativ wenige interne Arbeitsplatzbesetzungen gekennzeichnet. Die Beschäftigten bleiben bei einem Betriebswechsel größtenteils in demselben Wirtschaftszweig tätig. In diesen Handwerksbetrieben herrscht folgendes Beschäftigungsmuster vor: Arbeitskräfte kommen als Auszubildende direkt von der Schule oder als einfache Facharbeiter aus Unternehmen desselben Wirtschaftszweiges in den Betrieb, bleiben im Betrieb in Lohngruppe 07 oder verlassen ihn nach der Ausbildung bzw. aus Lohngruppe 07 und gehen in andere Unternehmen desselben Wirtschaftszweiges.

In den Großbetrieben bewirkt vermutlich in erster Linie der Rückgang der Beschäftigtenzahl eine starke Veränderung der Lohngruppenbesetzung zu Lasten der niedrigsten Lohngruppen, so daß 1975 Facharbeiter und Nicht-Facharbeiter zahlenmäßig etwa gleich bedeutend sind. Die Lehrlingsausbildung spielt eine untergeordnete Rolle. Die Zugänge konzentrieren sich auf wenige Lohngruppen. Sie kommen nur zu einem geringen Teil aus demselben Wirtschaftszweig und verlassen diesen bei einem Betriebswechsel meist wieder. Interne Rekrutierung läßt sich fast doppelt so häufig nachweisen wie externe Rekrutierung. Damit zeichnet sich folgendes Beschäftigungsmuster ab: Die meisten Arbeitskräfte kommen aus anderen Wirtschaftszweigen oder als vorher nicht Erwerbstätige in den Lohngruppen 01-04 in den Betrieb. Ein großer Teil verläßt den Betrieb und den Wirtschaftszweig aus diesen Lohngruppen wieder. Ein anderer Teil kommt in höhere Lohngruppen. Daneben gibt es noch ein schwächeres Muster: Arbeitskräfte kommen als Auszubildende in den Betrieb, werden dort zu Facharbeitern und verteilen sich über die Lohngruppen 07-10.

Unser Datenmaterial weist also für Betriebe des Bau- und Kfz.-Handwerks und industrielle Großbetriebe deutlich un-

terschiedliche Beschäftigungsmuster aus.

4. Schlußfolgerungen und weitere Fragestellungen

(1) Für die theoretische Konzeption der vorgestellten empirischen Untersuchung ist neben organisationstheoretischen Überlegungen aus der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung der neuere Beitrag von THUROW zum Arbeitsplatzwettbewerbsmodell von besonderer Bedeutung. Nach der Argumentation THUROWS besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Verteilung der Löhne und der hierarchischen Struktur der Arbeitsplätze; (Lohn-) Einkommensungleichheiten sind folglich ein strukturelles Problem.

Eine starre Lohnstruktur erhöht die dynamische Effizienz der Unternehmung aus zweierlei Gründen. Sie ist erstens die Voraussetzung für das kontinuierliche Funktionieren des innerbetrieblichen Ausbildungsprozesses. Zweitens wird die Zufriedenheit der Arbeitskräfte stärker von der relativen als von der absoluten Einkommensposition beeinflusst. Laufende und deutliche Veränderungen von relativen Löhnen müßten demnach traditionelle, akzeptierte Standards der Arbeitskräfte verletzen und die Arbeitsleistung negativ beeinflussen. Die organisationstheoretischen Überlegungen aus der volkswirtschaftlichen Theorie der Unternehmung verdeutlichen, daß hierarchische Entscheidungssysteme die Arbeitsleistung mehrdimensional beeinflussen, es folglich unzureichend ist, ausschließlich den Zusammenhang von rigiden Lohnstrukturen und Maximierung der Arbeitsleistung zu analysieren.

Die von THUROW betonte Sicherstellung der innerbetrieblichen Ausbildung, die die dynamische Effizienz erhöht, erfordert einen Schutz der Ausbilder vor der Konkurrenz der Ausgebildeten. De facto bedeutet dies, daß die Kontrolle

des Zugangs zu Arbeitsplätzen mit Ausbildungsfunktionen nicht mehr in der ausschließlichen Verfügungsgewalt der Unternehmer liegt. Wir wollen im folgenden fragen, ob es außer dem von THURLOW angesprochenen Grund noch weitere Gründe gibt, die bestimmten Gruppen von Arbeitskräften eine Mitbestimmung an der Zugangskontrolle von Arbeitsplätzen ermöglichen. Dabei interessiert uns hier weniger die Frage, ob eventuelle de-facto Kontrollmöglichkeiten von den Arbeitskräften individuell oder kollektiv ausgeübt werden. Es wird auch nicht bezweifelt, daß das Gestaltungsprimat bei Lohnarbeit in der Hand der Unternehmer liegt, und daß Strukturen, die unkontrollierbar zu werden drohen, durch eine Vielzahl von unternehmerbestimmten Maßnahmen, wie z.B. systematische Entwertung betriebsspezifischer Qualifikationen, wieder der hierarchischen Kontrolle unterworfen werden können.

In seiner ausführlichen Analyse der soziologischen Grundbegriffe schreibt Max WEBER: "Eine soziale Beziehung ... soll nach außen 'offen' heißen, wenn und insoweit die Teilnahme ... niemand verwehrt wird, der dazu tatsächlich in der Lage und geneigt ist. Dagegen nach außen 'geschlossen' dann, insoweit und in dem Grade, als ... ihre geltenden Ordnungen die Teilnahme ausschließen oder beschränken oder an Bedingungen knüpfen."¹⁸⁾ WEBER argumentiert dann, daß Marktbeziehungen primär wenigstens oft 'offen' zu sein pflegen und führt als Beispiel einer 'geschlossenen' Beziehung die Anwartschaft auf und die Innehabung von Arbeitsstellen, die bis zum Recht an der einzelnen Stelle gehen könne, an.

Obwohl das Recht an der einzelnen Stelle heute im Unternehmensbereich in dieser reinen Form nicht verwirklicht ist, variieren sicherlich die Befugnisse von Unternehmern und Arbeitskräften über die de-facto Kontrolle des Zugangs nach Art der Arbeitsplätze und der Arbeitsorganisationen. Diese Kontrolle ist eine wesentliche arbeitsmarktrelevante Variable, weil sie die Häufigkeit und Wirksamkeit des Wettbe-

werbs zwischen Arbeitskräften beeinflusst.

Von THUROW wurde die Sicherstellung der innerbetrieblichen Ausbildung als die Ursache einer partiell geschlossenen Beschäftigungsbeziehung analysiert. Der Rekurs auf Max WEBER erweitert diese Position in organisationstheoretischer Hinsicht. Vorstellbar ist weiter, daß die fehlende oder nur mangelhafte Meßbarkeit der Grenzprodukte die Beschäftigungsbeziehung beeinflusst.

In Fällen der Nicht-Meßbarkeit des Output ist der Unternehmer auf Informationen der Arbeitskräfte angewiesen. Somit beeinflussen die Arbeitskräfte die Definition eines hergebrachten Leistungsstandards. Die Kontrolle der Arbeitskräfte über relevante Arbeitsplatzinformationen ist damit eine Ressource, die von ihnen im eigenen Interesse verwendet werden kann. Unterscheidet man zwei Aspekte der Arbeitsplatzkontrolle, die Kontrolle über Aktivitäten (Grad der Autonomie) und die über den Zugang (Grad der Schließung des Beschäftigungsverhältnisses), so liegt auch eine Beteiligung an letzterer im Interesse derjenigen Arbeitskräfte, deren Produktionsleistung sich der Meßbarkeit entzieht.

In offenen Beschäftigungsbeziehungen dagegen beeinflusst auch ein hohes Maß an Autonomie am Arbeitsplatz den Lohnbestimmungsprozeß nicht: Leistungsvariationen schlagen sich über den Wettbewerb zwischen Arbeitskräften im Lohnsatz nieder. Autonomie bedeutet jedoch ein Fehlen direkter Aufsicht, wobei die Autonomie mit ceteris paribus steigenden Aufsichtskosten zunimmt. Diese Kosten sind im allgemeinen dann höher, wenn die Aufgaben komplexer sind und der Output schlecht meßbar. Fällt die Entscheidung, wie Aufgaben ausgeführt werden und mit welchem Rhythmus gearbeitet wird, der Arbeitskraft zu, erhält sie eine Ressource, die wieder dazu verwendet werden kann, Kontrolle über andere Aspekte der Beschäftigungsbeziehung zu erhalten, d.h. auch den Zugang zum Arbeitsplatz mit zu kontrollieren.

Diese beiden Punkte verdeutlichen, daß es weitere, hier sicher nicht erschöpfend aufgezählte technische und soziale Determinanten gibt, die partiell "geschlossene" Beschäftigungsbeziehungen entstehen lassen. Solche partiell "geschlossene" Beschäftigungsbeziehungen können aus Gründen der Kontinuität betrieblicher Ausbildung und der Erhöhung des motivationalen Engagements durchaus auch im Interesse der Unternehmer liegen. Partiiell "geschlossene" Beschäftigungsbeziehungen eröffnen neu in den Betrieb eintretenden Arbeitskräften in der Regel nur den Zugang zu offenen Stellen am unteren Ende der Betriebshierarchie. An die Stelle des Lohnwettbewerbs tritt der Arbeitsplatzwettbewerb. Dieser neue Mechanismus der Zuordnung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze hat wichtige Implikationen, so u.a. den teilweisen Funktionsverlust des Preises (Lohnes) als Steuerungsvariable auf den Arbeitsmärkten.

Ein gravierender Mangel des THUROW'schen Ansatzes ist, daß die Geldlohndynamik nicht erklärt wird. Hier scheint ein wichtiges Glied in der Argumentation zu fehlen. Weiter fehlen in dem Arbeitsplatzwettbewerbsmodell Verhaltensbeziehungen, die es ermöglichen würden, das Verhalten der Unternehmen in einer ökonomischen Welt, die durch gut entwickelte betriebsinterne Arbeitsmärkte und durch partielle Kontrolle des Zugangs zu den Arbeitsplätzen durch die Arbeitskräfte charakterisiert ist, im Modell genauer zu erfassen. Wir benötigen testbare Hypothesen, die Aufschluß darüber geben könnten, welcher Teil des Arbeitsmarktes zu der nachfrage-dominierten, inflexiblen Lohn-Welt gehört. THUROW sagt dazu nur, daß Lohn- und Arbeitsplatzwettbewerb wahrscheinlich koexistieren. Er versucht nicht, mit Hilfe seines Modells herauszuarbeiten, in welchen Sektoren der Arbeitsplatzwettbewerb vorherrscht.¹⁹⁾ Hier ist sicherlich noch Raum für weitere Forschung.

(2) Das vorgestellte empirische Material zeigt, daß Arbeitskräfte häufig betriebsintern anderen Arbeitsplätzen zugeordnet werden, und sie damit Einkommenszuwächse erzielen. Wir können jedoch über den Selektionsprozeß und die Selektionskriterien keine näheren Aussagen machen. So haben wir keine empirisch belegten Angaben darüber, welche affektiven und kognitiven Eigenschaften die Produktivität einer Arbeitskraft bestimmen, wie die Unternehmer bei der Einstellung die potentielle Produktivität der Arbeitskräfte feststellen und welche Eigenschaften für den Aufstieg, Verbleib oder Abgang der Arbeitskräfte im einzelnen verantwortlich sind. Die produktivitätsrelevanten Eigenschaften der Arbeitskräfte werden je nach der Art der Arbeitsplätze zudem verschieden sein.

Die traditionelle neoklassische Antwort auf diese Probleme lautet: das erworbene Humankapital ist für den Unternehmer der entscheidende Indikator der individuellen Fähigkeiten der Arbeitskraft, da Humankapital und Produktivität hoch miteinander korreliert sind, was wiederum unter den üblichen konkurrenzwirtschaftlichen Annahmen zu höheren Einkommen führt. Die Verteilung der Arbeitskräfte auf Arbeitsplätze und die Verteilung der Einkommen ist dann durch die Verteilung von Humankapital determiniert. Natürliche Fähigkeiten der Person, ihre Zeitpräferenz und die finanzielle Ausstattung der Familie wiederum bestimmen die Menge des erworbenen Humankapitals. Die u.E. durchaus offene Frage ist jedoch, ob die abhängigen Variablen (Einkommen bzw. Arbeitsplätze) nicht auch eine Funktion von weiteren unabhängigen Variablen wie Geschlecht, industriebezogene Variable (Konzentrationsgrad, Gewinnrate, gewerkschaftlicher Organisationsgrad) sind und welchen Beitrag zur Erklärung der Varianz der abhängigen Variablen die verschiedenen Variablen-Gruppen leisten. Es wäre also zu prüfen, welchen Einfluß z.B. die industriebezogenen Variablen bei konstant gehaltenem Humankapital ausüben²⁰). Unsere Hypothese ist, daß sich die abhängige Variable bei denjenigen Arbeitskräften,

die über relativ wenig Humankapital verfügen, vor allem durch industriebezogene Variable und die Variable Geschlecht erklären läßt. Zwar wäre damit die Frage nach den Selektionskriterien für betriebliche Aufstiege nicht beantwortet, immerhin könnte aber deutlich werden, daß bei gegebener Humankapitalausstattung unterschiedliche betriebsinterne Aufstiege erfolgen und die Aufstiege wiederum zwischen Betrieben, Branchen etc. differieren. Die Frage nach den Selektionskriterien wäre dann erneut zu stellen.

Die Untersuchungen von SPILERMAN über Karrierepfade (mobility chains) thematisieren die hier behandelte Fragestellung aus einer stärker soziologisch geprägten Forschungsperspektive. "Because of labor market segmentation and the divergent forces acting on various industries, life-cycle trajectories in earnings and status can differ dramatically among career lines, even for persons with equivalent backgrounds. Education gets converted into status and earnings not in some vague or random manner but in relation to career-lines."²¹⁾

Ob man sich diesen Problemen über ursprünglich neoklassische, in diesem Zusammenhang aber durch Berücksichtigung institutioneller Variablen modifizierte, "Earnings-Functions" oder über die im Entstehen begriffene Forschung der "Career-lines" nähert, ist hier nicht weiter auszumachen. Wahrscheinlich müssen beide Wege beschritten werden und beide stellen hohe, in der Bundesrepublik Deutschland zur Zeit nicht lösbare Ansprüche an das empirische Material.

Anmerkungen:

- 1) Vgl. hier und im folgenden BUTTLER, F., GERLACH, K., LIEPMANN, P., Messung und Interpretation interner Arbeitsmarktbewegungen. - Ein empirischer Beitrag zur nicht-marktgesteuerten Allokation von Arbeitskräften; in: Der gespaltene Arbeitsmarkt; Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, hrsg. von W. Sengenberger, Frankfurt 1978, S. 185 ff.
- 2) THUROW, L. C., Generating Inequality, New York 1975, S. 75 ff; in deutscher Übersetzung findet sich das entsprechende Kapitel auch in: Der gespaltene Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 117 ff.
- 3) HOLT, Ch. C., How Can the Phillips-Curve Be Moved to Reduce Both Inflation and Unemployment?; in: Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, hrsg. von E. Phelps, London 1970, S. 224 ff.;
WÄCHTER, M. L., Primary and secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach; in: Brookings Papers on Economic Activity, 4. Jahrgang, Heft 3, 1974, eine deutsche Übersetzung liegt vor in: Der gespaltene Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 139 ff.
- 4) Vgl. AVERITT, R. T., The Dual Economy, New York 1968, vgl. auch die kritische Diskussion bei FREIBURGHÄUS, D., G. SCHMID, Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten; in: Leviathan, Bd. 3, 1975, S. 417 ff.
- 5) LUTZ, B., W. SENGENBERGER, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974, vgl. insbes. S. 54 ff.
- 6) KERR, C., The Balkanization of Labor Markets; in: Labor Mobility and Economic Opportunity, hrsg. von E. W. Bakke, Cambridge/Mass., 1954, vgl. S. 104.
- 7) Vgl. BUTTLER, F., K. GERLACH, Die regionalwirtschaftliche Bedeutung interner Arbeitsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland; in: Raumforschung und Raumordnung, (erscheint Herbst 78).
- 8) Eine Darstellung der historischen Genese der Arbeitsmarktsegmentierung versucht für die Bundesrepublik LUTZ, B., Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, München 1978; dieses unveröffentlichte Manuskript wurde für die Sachverständigengruppe "Mittelfristige Beschäftigungsperspektiven" für

die Kommission der EG geschrieben und wird derzeit überarbeitet.

- 9) Vgl. BUTTLER, F., K. GERLACH, P. LIEPMANN, a.a.O., S. 192 f.
- 10) COCHRAN, W. G., Stichprobenverfahren, Berlin-New York 1972, S. 155 ff.
- 11) LUTZ, B. und Mitarbeiter, Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes, Zusammenfassung, Frankfurt am Main 1973, (Schriftenreihe des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft).
- 12) Diese Aussage gilt auch dann noch, wenn man die Zugänge außer acht läßt, die vor ihrer Einstellung noch im vorberuflichen Bildungswesen unterrichtet wurden.
- 13) Vgl. z.B. DÄUBLER-GMELIN, H., Frauenarbeitslosigkeit oder Reserve zurück an den Herd, Reinbek bei Hamburg 1977, S. 44 ff.
- 14) Die geringen Zahlen im Angestelltenbereich können hier keine Repräsentativität beanspruchen.
- 15) Zur Verdeutlichung sei darauf hingewiesen, daß in den Handwerksbetrieben die Fluktuationsrate der niedrigsten Lohngruppen etwa dreimal so hoch ist wie die der höchsten Lohngruppen, in den Großbetrieben aber etwa zwölfmal so hoch.
- 16) Damit stehen den 6074 Zugängen in den Lohnbereich (ohne Auszubildende) der Großunternehmen 11583 lohngruppenwirksame interne Umsetzungen in diesem Lohnbereich gegenüber.
- 17) Unterschiede im Ausmaß der interregionalen Mobilität bei den Zugängen sind ganz überwiegend auf direkt von außerhalb der Bundesrepublik zuwandernde Ausländer als Beschäftigte der Großbetriebe einerseits sowie auf den relativ großen Anteil natürlicher Mobilität - Beginn von Ausbildungsverhältnissen bei Jugendlichen - mit fast ausschließlich lokalen Bewegungen bei den Handwerksbetrieben andererseits zurückzuführen. Bei den Abgängen ist die regionale Mobilität wegen der Wehrdienstverpflichtung junger männlicher Arbeitskräfte generell höher.
- 18) WEBER, M., Wirtschaft und Gesellschaft, 1. Halbband, Köln/Berlin 1956, S. 31.

- 19) Vgl. hierzu BARTH, M. C., Generating Inequality: A Review Article, in: Journal of Human Resources, Vol. XII (1977), S. 92-102.
- 20) Vgl. zu diesem methodischen Vorgehen BLUESTONE, B., The Personal Earnings Distribution: Individual and Institutional Determinants, Diss. Ann Arbor, Michigan, 1974 (unveröffentlicht).
- 21) SPILERMAN, S., Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement, in: American Journal of Sociology, Vol. 83, No. 3 (Nov. 1977), S. 585.

Herbert Schui

Arbeitslosigkeit: Erklärung durch die Segmentationsthese
oder durch ökonomische Analyse

Aufgrund der empirischen Beobachtungen, die unter dem Begriff der Arbeitsmarktsegmentation zusammengefaßt werden, kann das Phänomen rückläufiger Wachstumsraten des Sozialproduktes ebenso wenig wie das Phänomen einer konjunkturellen oder anhaltenden Arbeitslosigkeit erklärt werden.

Allerdings kann die Segmentationsthese erklären, oder besser miterklären, daß Lohnsenkungen die Beschäftigung nicht erhöhen, und weiterhin, daß eine Vollbeschäftigungspolitik um so schwieriger ist, je länger die Arbeitslosigkeit andauert und je offenkundiger dann das Phänomen der Segmentierung des Arbeitsmarktes wird. Was die Wirksamkeit der Vollbeschäftigungspolitik angeht, so meine ich dies nicht nur in einem streng ökonomischen Sinn: Denn selbst wenn es gelingt, nach einer langen Phase der Stagnation durch eine Reihe wirtschaftspolitischer Maßnahmen die Nachfrage nach Arbeitsleistungen zu erhöhen, wird es zunehmend schwieriger werden, Arbeitskräfte zu finden, die - in einem sehr allgemeinen Sinn - tatsächlich in der Lage sind, die angebotene Arbeit aufzunehmen. Ich meine dies in bezug auf die psychische und soziale Disposition der Arbeitslosen ebenso wie in bezug auf ihre berufliche Ausbildung, ihre Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen.

Dies muß erläutert werden.

Zunächst ist auf die Ursachen der konjunkturellen und sich langsam verstärkenden überzyklischen Sockelarbeitslosigkeit

einzuweisen. In Interpretation von MARX hat KALDOR (es ist nicht seine eigene Meinung) die Erklärung hierfür sehr griffig formuliert. Er schreibt in seinem bekannten Aufsatz "Alternative Verteilungstheorien" aus dem Jahre 1960: "Erst in einem späteren Stadium, wenn die wachsende Konzentration der Produktion in den Händen der erfolgreichen Unternehmungen den Zwang der Konkurrenz zur Akkumulation beseitigt, im Stadium des 'Monopolkapitalismus', ist im Marx'schen Schema Platz für ökonomische Krisen. Diese entstehen nicht durch ein übermäßiges Ansteigen der Nachfrage nach Arbeit wegen der vorausgegangenen Akkumulation, sondern aufgrund des Mangels an effektiver Nachfrage, dem Versagen des Marktes, der die Unfähigkeit der Kapitalisten widerspiegelt, ihre Profite in voller Höhe entweder zu konsumieren oder zu investieren (was Marx das Problem der 'Realisierung des Mehrwerts' genannt hat)".

Nun sind in diesem Zitat sicherlich nicht zyklische, konjunkturelle Krisen angesprochen; diese sind fraglos auch in kapitalistischen Wirtschaftssystemen vorzufinden, die sich nicht durch monopolistische Konkurrenzformen auszeichnen.

Viele Marxisten sind sicherlich entsetzt wegen einer solchen Sicht der Dinge, doch unabhängig von der ideologischen Position spricht vieles für diese Krisenerklärung, was den heutigen Kapitalismus angeht.

Allerdings beschäftigt die Frage, was mit der gesamten erwirtschafteten Profitmasse geschehen soll, die Ökonomen schon seit einigen Jahrhunderten. Denn die wirtschaftliche Entwicklung, sofern sie auf der Basis von Profitanreizen vorangetrieben werden soll, konfrontiert uns mit folgender Frage: Je mehr fixes Kapital (Anlagegüter usw.) bei der Produktion verwendet wird, um so höher muß die volkswirtschaftliche Profitmasse sein, damit für das eingesetzte Kapital mit ziemlicher Sicherheit eine durchschnittliche Verzinsung in einer Höhe erreicht werden kann, die Erweiterungsinvestitionen sowie eine Ausdehnung der Produktion und Beschäfti-

gung vom Unternehmerstandpunkt aus lohnend erscheinen läßt. Wenn sich nun tatsächlich diese Profitrate und damit auch ein bestimmter Profitanteil am Volkseinkommen "hereinspielen" soll, ist es recht fraglich, ob der so verbliebene Lohnanteil am Volkseinkommen ausreicht, alle hergestellten Konsumgüter aufzukaufen. Häufig wird nun argumentiert, daß ja statt dessen Investitionsgüter hergestellt werden können, die von den Unternehmen aufgekauft werden. Der unternehmerische Bedarf an Investitionsgütern aber hängt davon ab, in welchem Ausmaß die Produktion rentabel wachsen kann, wie kapitalintensiv aufgrund von Kostenerwägungen produziert werden soll und welcher Investitionsgüterbedarf sich aufgrund der technischen Input-Output-Relationen bei gegebenem - durch die Lohnsumme bestimmtem - Bedarf an Konsumgütern tatsächlich ergibt.

Kurz, der Bedarf an Investitionsgütern wird von anderen Faktoren bestimmt, als diejenige Profitmasse, die sich aus den Gewinnen ergibt, die aus Gründen des Produktionsanreizes erforderlich sind und die gänzlich zum Aufkauf von Investitionsgütern verwendet werden müssen, soll es keine Absatzstockungen und Krisen geben. Vermutlich ist die Profitmasse, die als Produktionsanreiz zur Aufrechterhaltung eines hohen Wachstums notwendig ist, stets höher als die Profitmasse, die rentabel reinvestiert werden kann. Vereinfachend argumentiert entsteht so ein zu Investitionszwecken nicht verwendbarer Überschuß an Profiten, der in anderer Weise (nicht real-investiv) verwendet werden muß. Denn schließlich ist die Kapitalakkumulation gerade in einer von Monopolelementen durchsetzten Wirtschaft für ein einzelnes Unternehmen nicht die einzig gangbare Strategie, die erwirtschafteten Profite wieder rentabel zu verwenden. Sicherlich wird auch in einer solchen Situation weiterakkumuliert, aber häufig auf den alten Exportmärkten, was das Wachstum der inländischen Wirtschaftstätigkeit vermindert. Ein zunehmender Anteil an den Profiten aber wird dazu verwendet, die Rentabilität des eingesetzten Kapitals abzusichern und zu erhöhen, ohne daß dieses Kapital im eigentlichen Sinne produktiv an-

gelegt würde. Gemeint ist hier die Verkaufsförderung, die Marktabsicherung, die Produktdifferenzierung usw. Strategien jedenfalls, die nicht dazu beitragen, daß die Produktionsanlagen ausgedehnt werden, die nur in wenigen Fällen neue Arbeitsplätze geschaffen haben, grundsätzlich aber die industrielle Produktion nicht so weiterentwickeln, daß einerseits ein immer geringerer Arbeitsaufwand notwendig wird, um die Bevölkerung mit industriellen Produkten zu versorgen, andererseits aber im Bereich der industriellen Produktion Überschüsse (unter privatwirtschaftlichen Bedingungen: Gewinne) erzielt werden, die zur Finanzierung vornehmlich öffentlicher Dienste verwendet werden können.

Diese Form der Verwendung von volkswirtschaftlichem Überschuß, also die zunehmende Verwendung der Profite nicht zur Investitionsgüternachfrage, führt bei entsprechender demographischer Entwicklung zu einer kontinuierlich zunehmenden Sockelarbeitslosigkeit.

Wie wird dieses Reservoir der Arbeitslosen im einzelnen aufgefüllt?

Bei konjunkturellen Veränderungen der Wachstumsrate des Volkseinkommens und bei geringem Durchschnittswachstum, was bei gegebenem Arbeitsangebot zu Arbeitslosigkeit führt, kann diese Arbeitslosigkeit auf die einzelnen Branchen und Berufsgruppen nicht zufallsverteilt sein. Die unterschiedlichen Werte der Einkommens-Nachfrage-Elastizitäten bewirken vielmehr, daß bei veränderter Einkommensentwicklung die Struktur der Aufteilung der Haushaltsbudgets sich ändert und von dorthin einige Branchen mit höheren Nachfragerückgängen konfrontiert werden als andere. Die veränderte primäre Nachfrage in den einzelnen Branchen bewirkt dort und in den vorgelagerten Produktionsstufen eine unterschiedliche Produktionsentwicklung und Beschäftigung. Verstärkt wird dieser Effekt durch die unterschiedlichen Preisentwicklungen in den einzelnen Branchen, und hierin durch den Umstand, daß die Konzentration die Preisbildung wesentlich mitbestimmt, also

kaum Preissenkungen zuläßt, dafür aber verstärkt Produktionsrückgänge. Entsprechend den gegebenen Preis-Nachfrage-Elastizitäten ergeben sich weitere Strukturveränderungen im Ausgabeverhalten der Haushalte. Nun gehen diese Effekte allerdings nicht nur von der privaten Konsumnachfrage aus: auch die Input-Output-Relationen verändern sich bei schwankender Entwicklung der Produktion, so daß von dorthier weitere vermeintliche strukturelle Effekte freigesetzt werden.

Werden nun die einzelnen Wirtschaftszweige bei sinkenden Wachstumsraten des Volkseinkommens unterschiedlich betroffen, so ist von dorthier die berufliche und die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen zum allergrößten Teil bestimmt. Zu beachten ist hierbei folgendes:

- Der Anteil von beruflich hochqualifizierten Arbeitern und Angestellten ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich und mit ihm auch der Anteil der ungelernten und angelernten, so daß die verstärkte Betroffenheit eines bestimmten Wirtschaftszweiges von der Unterbeschäftigung nicht nur zu einer vermehrten Arbeitslosigkeit in den dort angesiedelten Berufen führt, sondern auch zu einer unter- oder überproportionalen Zunahme ungelernter oder angelernter Arbeiter, die in diesen Wirtschaftszweigen tätig sind.
- Eine rückläufige Produktion und auch ein vermindertes Produktionswachstum eines bestimmten Unternehmens führt selbst bei unveränderter Technologie nicht dazu, daß sich die Anzahl der Beschäftigten in allen Bereichen dieses Unternehmens entsprechend der relativen Produktionsentwicklung und dem relativen Anteil der jeweiligen Beschäftigungsgruppe an der Gesamtbelegschaft an die neue Situation anpaßt. Denn innerhalb einer bestimmten Bandbreite des Produktionswachstums (und auch der Produktionsabnahme) kann in manchen Bereichen des Betriebes die Beschäftigung überhaupt nicht oder nur in großen Sprüngen variiert werden. Ich will hier nicht das klassische Beispiel des Nachtwächters bemühen,

dessen Beschäftigung ja unabhängig ist von der ausgebrachten Menge des Betriebes. Aber bei der eisen- und stahlerzeugenden Industrie beispielsweise können die Hochofenkapazitäten nicht jedem beliebigen Wechsel der Wachstumsrate der Produktion exakt angepaßt werden, vielmehr vollzieht sich die Angleichung der Hochofenkapazitäten in größeren Sprüngen, so daß erhebliche fixe Lohnkosten und damit auch eine hohe, ausbringungsunabhängige Beschäftigung die Folge sind.

Innerhalb dieses analytischen Rahmens läßt sich - wie mir scheint - die Struktur der Arbeitslosigkeit zum allergrößten Teil erklären. Sicherlich wird auf diese Weise ein nicht bestimmter Rest verbleiben, der allerdings determiniert werden kann, wenn andere Bestimmungsfaktoren in Rechnung gestellt werden, also Reaktionsmuster der Unternehmen, die unmittelbar nicht aus technisch-ökonomischen Erfordernissen folgen. Hier, so glaube ich, kann der Segmentierungsansatz gute Dienste leisten. Hierher gehört sicherlich die Frage nach dem Preis der Wiederbeschaffung gerade von qualifizierter Arbeit und eine Reihe weiterer betrieblicher Reaktionen und Strategien, die durch den Segmentationsansatz sehr gut erfaßt werden können.

Über die ökonomischen Gründe der Struktur der Arbeitslosigkeit muß man sich auch deswegen Klarheit verschaffen, weil vieles, was zur Erklärung der Arbeitslosigkeit angeboten wird, von exogenen Strukturveränderungen ausgeht, obwohl, wie leicht einzusehen ist, viele zu beobachtende strukturelle Veränderungen einfach das Ergebnis, nicht aber der Grund verminderter Wachstumsraten des Volkseinkommens sind.

Diese Überlegungen schließen nicht aus, daß das Ausmaß der Beschäftigung in vielen Branchen tatsächlich durch echte strukturelle Verschiebungen mitbestimmt wird. Dies ist sehr häufig das Ergebnis einer veränderten Situation auf den Exportmärkten, indem sich die Aufnahmefähigkeit dieser Märkte verändert hat oder indem die bis dahin exportierenden Bran-

chen einen Teil ihrer Produktionstätigkeit unmittelbar in die Exportmärkte ausgegliedert haben. Ein weiteres tatsächliches strukturelles Problem stellen Rationalisierungen in bestimmten Sektoren der Wirtschaft dar; Struktur und Ausmaß der dort entstehenden Arbeitslosigkeit wird durch die technische Beschaffenheit der Rationalisierungen bestimmt.

Dieser äußerst vielfältige Rekrutierungsmechanismus für die Arbeitslosigkeit löst einen sozialen Deklassierungsprozeß aus, vor dem keine Ausbildung, kein Beruf und kein Sozialstatus schützt. Die Gruppe der Arbeitslosen bzw. wiederholt von Arbeitslosigkeit Betroffenen beinhaltet demnach zunächst Personen mit solider Berufsausbildung und vormals relativ hohem Einkommen ebenso wie sozial gefährdete Personen, die ja von den Unternehmen sehr häufig als erste entlassen werden. Hinzu kommen Kranke, die zwar den gesetzlichen Bestimmungen zufolge weder berufs- noch erwerbsunfähig sind, die aber dennoch nur sehr begrenzt vermittelt werden können. Der nur mäßig wachsende Bedarf an Arbeitskräften bei schleppender wirtschaftlicher Entwicklung muß überdies eine sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit zur Folge haben.

Diese soziale Deklassierung von Familien und Einzelpersonen schafft die Basis zur Entstehung eines 'Subproletariates'. Sozialisiert in diesem Milieu - über mehrere Generationen hinweg - sind die betroffenen Personen kaum noch in der Lage, sich soziale, psychische und vor allem berufliche Qualifikationen anzueignen, die sie zum Aufstieg in den Primärbereich der Segmentation, in die Klasse der gutbezahlten mit festem Arbeitsplatz befähigen. Natürlich vollzieht sich dieser Prozeß der Ausgliederung aus der Gesellschaft sehr langfristig, zunehmend aber müssen sich aus diesem Milieu die Gelegenheitsarbeiter, Sozialhilfeempfänger und die "Nicht-Weißkragen-Kriminellen" rekrutieren.

Einzelne Varianten im Segmentierungsansatz scheinen nun so weit gehen zu wollen, die zyklische Krise und längerfristige Wachstums hemmnisse allein mit bestimmten, vermeintlichen

Eigenschaften des Arbeitsmarktes zu erklären. Aus der Segmentierung des Arbeitsmarktes würde dann folgen, daß die Arbeitslosigkeit die Folge eines nicht adäquat qualifizierten Arbeitsangebotes ist, daß jede ökonomische Krisenerklärung (die des Sachverständigenrates ebenso wie die zu Eingang meines Beitrages kurz skizzierte) als völlig überflüssig ist. Tiefgreifende und weitreichende Funktionsmängel des kapitalistischen Systems können dann nur noch bei gegebener Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften beim Arbeitsangebot ausfindig gemacht werden, vor allem dann, wenn man einen Schritt weitergeht, und die Struktur der Arbeitsnachfrage nicht zu einem Teil als systemimmanent bestimmt, sondern ausschließlich als technischen Sachzwang interpretiert. Aus einer Antikrisenpolitik, die mit dem herrschenden Wirtschaftssystem kritisch umgehen möchte, wird schließlich fürsorgeri-sche Arbeit bei sozialen Randgruppen, d.h. soziale Rehabilitation und verwertbare berufliche Ausbildung.

Aus der Krise des Kapitalismus kann dann unversehens das Problem der sozialen Randgruppen gemacht werden, und folglich existieren nicht mehr gesellschaftliche Klassen und Klassengegensätze, sondern lediglich einige "horizontaler Disproportionalitäten", die bei entsprechender Randgruppenarbeit beseitigt werden können.

Sicherlich werden sich die Vertreter des Segmentierungsansatzes erschreckt gegen solche Schlußfolgerungen wenden, doch wird man zugestehen müssen, daß der Segmentierungsansatz in diese Richtung weiterentwickelt werden kann und daß er dann zum ideologischen Rüstzeug derer wird, die jede Kritik an der bestehenden Wirtschaftsordnung auf die Diskussion um Randgruppen und Randphänomene reduzieren wollen. Daß der Segmentierungsansatz in politisch gefährlicher Weise ausgenutzt werden kann, läßt sich ebenfalls an der zyklischen Krise und der Konjunkturpolitik verdeutlichen. Eine keynesianische Wirtschaftspolitik, etwa im Sinne des Stabilitätsgesetzes, sucht die Krise abzumildern und den Aufschwung herbeizuführen durch zusätzliche Staatsausgaben. Die Erwartungen kon-

zentrieren sich nun darauf, daß die Unternehmen auf diese Ausgaben mit einer Ausdehnung von Produktion und Beschäftigung reagieren, nicht aber mit Preiserhöhungen. Reagieren sie dennoch in einem sehr hohen Ausmaß mit Preiserhöhungen, und fallen so der Realwert des Beschäftigungsmultiplikators und die Produktionseffekte sehr niedrig aus, so kann aus der Segmentierungsthese ein Ansatz entwickelt werden, der dies nicht auf fehlende Konkurrenz, sondern auf Ressourcenknappheit zurückführt. Tatsächlich nämlich müssen die Preise bei gegebener Konkurrenzform im Falle expansiver keynesianischer Maßnahmen deswegen steigen, weil die Konzerne massive Nachfragesteigerungen stets zu einem Teil in Preiserhöhungen ummünzen und weil der nichtkonzentrierte Bereich der Wirtschaft nach einer durchgestandenen Krise notwendigerweise die Preise anheben muß, um Aufträge mit hinreichend gesicherter Rentabilität ausführen zu können. Je mehr aber die Vermachtung der Märkte und hieraus resultierende, konjunkturelle Aufschwungs- und Wachstumshemmnisse zur Diskussion stehen, desto mehr läßt sich die Segmentierungsthese ausnutzen, um von diesem Sachverhalt abzulenken. Es wird nun argumentiert, daß die Preise bei staatlicher Zusatznachfrage deswegen steigen müssen, weil der Arbeitsmarkt wegen der Segmentierung keine zur Produktionsausdehnung geeigneten Arbeitskräfte hergibt, so daß die Lohnsätze für entsprechend qualifizierte Arbeit und damit auch die Produktpreise steigen müssen. Sicherlich ließe sich diese These bei genauer Analyse des Arbeitsmarktes widerlegen: es genügte, den tatsächlich gemeldeten Bedarf an Arbeitskräften festzustellen, nachzuweisen, daß dieser Bedarf gedeckt werden kann, daß also keine Überschußnachfrage nach Arbeit besteht, sondern daß die Nachfrage nach Arbeitskräften deswegen gering ist, weil trotz steigender Güternachfrage die Unternehmen eine beschränkt wachsende Produktion planen, um sich höhere Preiserhöhungsspielräume zu schaffen. Ob eine solche Richtigstellung Zugang zur Öffentlichkeit findet, steht aus bekannten Gründen dahin.

Je länger allerdings eine Wachstumsschwäche und eine entsprechende Sockelarbeitslosigkeit andauert, um so schwieriger ist es auch unter Bedingungen einer klassischen Konkurrenzform bei wirtschaftspolitisch induzierter wachsender Nachfrage nach Arbeitskräften, auf ein entsprechendes Angebot zu stoßen. Dies, da in der Tat nun eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür besteht, daß im Milieu der ständig Erwerbslosen bzw. der nur gelegentlich beschäftigten Arbeitskräfte mit den notwendigen beruflichen Qualifikationen und anderen allgemeinen Voraussetzungen nicht mehr in hinreichender Anzahl vorgefunden werden. Hier muß eine im rein ökonomischen Raum operierende Wachstumspolitik versagen, die daher - soll sie erfolgreich sein - mit berufsbildenden und - gegebenenfalls - Resozialisierungsmaßnahmen verknüpft sein muß.

Nach allem sollte jedoch einleuchten, daß das Problem der Sockelarbeitslosigkeit mit sozialfürsorgerischen Resozialisierungsmaßnahmen und einer besseren Berufsausbildung für die Betroffenen nicht gelöst werden kann. Denn was wird geschehen, wenn keine erfolgreiche Wirtschaftspolitik betrieben wird, wenn es aber andererseits tatsächlich gelingt, den einzelnen Betroffenen wieder solide Berufschancen zu eröffnen?

Da ja der Bedarf an Arbeitskräften wegen der genannten ökonomischen Gründe durch diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht zunehmen kann - monopolbedingte Wachstumshemmnisse lassen sich nicht durch Resozialisierungskampagnen für die Desozialisierten aus der Welt schaffen - wird lediglich die Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten verschärft. Bei zu gering wachsender Nachfrage nach Arbeitskräften muß jeder wieder in das Erwerbsleben Eingegliederte durch einen Ausgegliederten bezahlt werden, so daß sich das ganze Dilemma nur persönlich verschiebt, insgesamt aber perpetuiert wird. Natürlich würden die Unternehmen eine solche Entwicklung begrüßen. Die mit öffentlichen Mitteln Ausgebildeten werden nun zu einer echten Konkurrenz der bis dahin gehaltenen Stammbeschafteten, und man kann darangehen, Arbeitsleistungen zu niedri-

geren Löhnen nachzufragen, ohne daß sich dabei jedoch die Gesamtbeschäftigung erhöhen könnte.

Die Häufigkeit von Entlassungen und Einstellungen nimmt auf diese Weise zu; ebenfalls natürlich die Unsicherheit der Arbeitsplätze. Die so hervorgerufenen Fluktuationen in den Betrieben ermöglicht es den Unternehmen, dieselben Arbeitsplätze nach jeder Entlassung in eine niedrigere Lohngruppe einzustufen. Die Aushöhlung des Tarifsystems wird so ermöglicht, die Ergebnisse der Lohntarifverhandlungen verlieren an Durchschlagskraft.

Die Vorstellung, durch berufsbildende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen die Last der Arbeitslosigkeit einigermaßen gleich auf die Erwerbsbevölkerung verteilen zu können, wird sich in ihrer praktischen Anwendung in Lohnminderung und in eine Zunahme der Arbeitsplatzunsicherheit für noch breitere Bevölkerungsschichten verkehren.

Hält die Sockelarbeitslosigkeit sehr lange an, so kann die Lösung sicherlich nur in geeigneten wirtschaftspolitischen und berufsbildenden Maßnahmen bestehen. Für die augenblickliche Situation in der Bundesrepublik dagegen reicht eine adäquate Wirtschaftspolitik, die die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht, völlig aus, um die Arbeitslosigkeit zu beheben. Denn die ausgewiesenen offenen Stellen werden erfahrungsgemäß innerhalb vergleichsweise kurzer Frist neu besetzt. Von einem zu geringen oder falsch qualifizierten Arbeitsangebot kann nicht die Rede sein. Die Erklärung der Arbeitslosigkeit mit einem falsch strukturierten Arbeitsangebot lenkt von den grundlegenden Mängeln der herrschenden Wirtschaftsordnung ab.

Dieter Freiburghaus

Arbeitsmarktsegmentation -
Wissenschaftliche Modeerscheinung oder
arbeitsmarkttheoretische Revolution?

Gliederung

1. Fragen
2. Zwei Schulen
3. Gegensätze
4. Schlußfolgerungen

1. Fragen

Die Erklärungsansätze zu Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, die seit Ende der Sechzigerjahre aus der institutionalistischen und der radikalen Schule der amerikanischen Ökonomie hervorgegangen sind, haben seit einigen Jahren auch in der Bundesrepublik ein mehr als nur marginales Interesse gefunden. So konnte es denn nicht ausbleiben, daß die kontroverse Diskussion, die in den USA die Ausbreitung dieser Ideen begleitete, in ähnlicher Form auch bei uns einsetzte, - werden sie doch von einigen ihrer Befürworter in erster Linie als Infragestellung herkömmlicher Arbeitsmarkttheorie gesehen, und fühlen sich andererseits einige neoklassisch ausgerichtete Ökonomen durch sie herausgefordert. Nun belebt auch in der Wissenschaft Konkurrenz das Geschäft und Kritik bekommt neuen Ideen besser als Nichtzurkenntnisnahme. Gefahr droht den Segmentationsansätzen, wie nun zusammenfassend dieser heterogene Theoriebereich oft genannt wird, allenfalls von seinen Anhängern, indem etwa einzelne Aussagen aus ihrem Kontext gelöst und überbetont, indem Zusammenhänge, die in den USA relevant sein mögen, zu unvermittelt auf die Bundesrepublik übertragen, indem zu weitgehende Schlußfolgerungen gezogen oder indem an sie Theorieansprüche gestellt werden, denen sie nicht genügen können.

Doch vergessen wir einmal begeisterte Befürworter und strikte Gegner und nehmen wir den Standpunkt kritischer Sympathisanten ein. Nach der Beschäftigung mit der einschlägigen amerikanischen Literatur ¹⁾, mit der Kritik an den neuen Ansätzen und mit den inzwischen in anderen Ländern entstandenen "Lizenzprodukten" bleibt man doch einigermaßen verwirrt: Angetan auf der einen Seite von den Versuchen zur Überwindung ökonomistischer Erklärungen, von der Thematisierung oft vernachlässigter, relevanter Probleme, von vielen einleuchtenden und neue Zusammenhänge beleuchtenden Ideen; skeptisch auf der anderen Seite jedoch gegenüber einer verwirrenden und oft scheinbar zusammenhanglosen Fülle von Argumenten, gegenüber empirisch schlecht gesicherten Aussagen und oft

schwer nachvollziehbaren Schlußfolgerungen, gegenüber einem Mangel an Verallgemeinerungsfähigkeit der Hypothesen und Theoreme.

Eine ganze Reihe von Fragen drängt sich auf. Ich möchte einige, die von der bisherigen Diskussion nicht ausreichend beantwortet wurden, kurz erwähnen:

- (1) Die Frage nach dem Verhältnis dieser neuen Ansätze zu herkömmlicher, theoretisch - wenn überhaupt - meist von der neoklassischen Theorie angeleiteter Arbeitsmarktforschung. Hier reicht die Beurteilung, je nach Standort, von der Auffassung, hier wäre Neues eigentlich nicht zu entdecken, die Thesen wären entweder falsch, sehr ungesichert oder könnten andernfalls auch neoklassisch hergeleitet werden, - bis zur Hoffnung auf einen Paradigmawechsel in der Arbeitsmarkttheorie. Diese Hoffnung wird weniger dadurch gestützt, daß sich tatsächlich ein neues Paradigma abzeichnet, als dadurch, daß viele Bereiche neoklassischer Arbeitsmarkttheorie - namentlich sei auf Auswüchse der "Job-Search"-Theorie verwiesen - durchaus das Bild einer sich immer mehr in Widersprüche verwickelnden, trotz gesteigerter Kompliziertheit sich immer mehr von der Erklärung realer Phänomene entfernenden Wissenschaft bieten, welches die Endphase einer theoretischen Ära anzeigen kann.
- (2) Die Frage nach dem wissenschaftlichen Ort, oder auch Status der neuen Ansätze. Ihre Heterogenität ist eines ihrer auffälligsten Merkmale. Der Vielfalt der Phänomene, die hier interessieren und erklärt werden sollen - Arbeitslosigkeit ist ein wichtiges, aber nicht ihr Kernproblem - entspricht die Vielfalt der angebotenen Begründungen: Sie reichen von Thesen zur dualen Entwicklung der Wirtschaft über technologische Gesetzmäßigkeiten, institutionsanalytische und sozialpsychologische Theoreme bis zu Aussagen über strategische Kalküle in der Klassenauseinandersetzung. Segmentierung des Ar-

beitsmarktes ist zwar überall Thema, aber weder kommt ihr für alle Überlegungen ausschlaggebende Bedeutung zu, noch ist sie ausschließlich Thema dieser Schule: Auch die neoklassische neue Mikroökonomie setzt sich mit nichthomogenen Arbeitsmärkten auseinander. Was ist also über die Kritik an der traditionellen Arbeitsmarkttheorie hinaus gemeinsames Anliegen und gemeinsamer Inhalt der neuen Theorien? Kann man überhaupt von Theorien sprechen? Werden hier nicht eher singuläre Phänomene mit Hilfe von ad hoc zusammengestellten Argumenten aus den verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen begründet?

- (3) Die Frage nach der Übertragbarkeit. Die herkömmliche ökonomische Theorie macht im allgemeinen örtlich und zeitlich unspezifische Aussagen. Sie sind durch Anpassung der Rahmenbedingungen oder Neubestimmung von Parametern beispielsweise von einem Land auf ein anderes übertragbar. Dies ist bei den neuen Ansätzen offensichtlich nicht so einfach, da sie bis in ihre Grundstrukturen von besonderen Bedingungen geprägt sind. Sie erklären teilweise Phänomene, die bei uns keine deutlichen Parallelen haben, etwa die ausgeprägte Armut in den schwarzen Ghettos. Oder sie stützen sich auf institutionelle Gegebenheiten, die bei uns anders sind, etwa die closed shops. Oder sie gehen von einem Verhalten aus, das bei uns nicht oder nicht in derselben Form auftritt, etwa das außerordentlich mobile Verhalten jüngerer Arbeitskräfte. Wo also sind die konstanten oder zumindest trägen Strukturelemente zu finden, die für wissenschaftliche Aussagen unabdingbar sind?
- (4) Die Frage nach den beschäftigungspolitischen Konsequenzen. Ökonomische Theorien legitimieren sich immer weniger als bloße Aussagensysteme über das So-Sein der Realität und ihre kausalen Verknüpfungen. Der Staat ist zum Über-Wirtschaftssubjekt geworden und er begreift die Ökonomie zunehmend als seine Handlungswissenschaft. Die-

ser Aufforderung hat sich die herkömmliche Wirtschaftstheorie nicht verschlossen, und sie steht dem Staat mit je sehr dezidierten, oft sich widersprechenden und öfter von jenem gar nicht annehmbaren Rezepten bei. Und auch hier enttäuschen beim ersten Hinsehen die neuen Ansätze. Zum einen sind sie von einem grundlegenden Pessimismus in Bezug auf die Möglichkeit einer schnellen Überwindung der Arbeitsmarktprobleme gekennzeichnet. Zum anderen zielen ihre Ratschläge oft auf Eingriffe in Mikrostrukturen und auf Beeinflussung von Verhaltensweisen, die herkömmlicher Beschäftigungspolitik fremd sind. Und zum dritten folgt aus der Skepsis gegenüber dem Allgemeinheitsgrad der Analyse die Skepsis gegenüber der Übertragbarkeit der Therapien.

Es gibt noch mehr Fragen und es gibt keine für alle Seiten akzeptierbaren Antworten auf die hier aufgeworfenen. Ich möchte jedoch einer vorschnellen Beantwortung zu Lasten der neuen Ansätze dadurch vorbeugen, daß ich meine - sehr unvollständigen - Informationen über das bei uns wenig bekannte wissenschaftliche Milieu, dem sie entstammen, sowie einige an sie knüpfende Überlegungen zu diesem Gegenstand darlege.

Die Fähigkeit des Wissenschaftlers, eine Vielzahl von Einzelphänomenen in einem strukturellen Zusammenhang zu sehen, sie also zu erklären, beruht nicht in erster Linie auf der Anwendung verfeinerter Methoden der Informationsgewinnung und -verarbeitung, sondern sie ist vor allem das Ergebnis einer Denkschulung in der Tradition eines bestimmten wissenschaftlichen Weltbildes. Man könnte diese mit "Schulen des Sehens" vergleichen, wie man sie von den bildenden Künsten kennt. Das dies so ist, wird oft durch von individuellen Denkstrukturen losgelöste, scheinbar objektive Methoden und Techniken der Erkenntnisgewinnung verdeckt, wobei vergessen wird, daß diese zwar im besten Falle den Vorteil der Nachvollziehbarkeit besitzen, daß sie jedoch als Erkenntnisinstrumente ebenso von Theorie und Denktradition ihrer Schule durchdrungen sind,

wie das Auge des Künstlers von seinen vergangenen Seherfahrungen. So ist beispielsweise Quantifizierung sozialer Tatbestände nicht zuerst Objektivierung, sondern zuerst eine wissenschaftliche Ideologie (die ihrerseits natürlich nicht zufällig und willkürlich zu einer bestimmten Zeit entstanden ist).

Der Wissenschaftler unterscheidet sich also vom Laien nicht durch Vorurteilslosigkeit, sondern dadurch, daß seine Vorurteile nicht nur individuelles und nicht mehr reflektierbares Produkt seiner persönlichen Lebenserfahrung, sondern Gemeinschaftsgut seiner Schule sind. Zur Beurteilung einer wissenschaftlichen Aussage reicht deswegen die unmittelbare Konfrontation mit den Erkenntnissen, die man selbst über den Gegenstand hat (und die gemeinhin als Tatsachen bezeichnet werden), nicht aus, sondern sie ist auf dem Hintergrund des wissenschaftlichen Weltbildes, aus dem sie hervorgegangen ist, zu reflektieren. Die hier in Betracht stehenden neuen arbeitsmarkttheoretischen Ansätze entstammen der "institutionalistischen" Schule der amerikanischen Ökonomie ²⁾, die in vereinfachender Dichotomisierung der neoklassischen Schule entgegengesetzt werden kann ³⁾. Ich möchte im folgenden einige wissenschaftstheoretische Grundlagen und Auffassungen dieser beiden bei uns nicht so deutlich ausgeprägten Richtungen skizzieren. Dabei stütze ich mich auf eine Arbeit von DUGGER ⁴⁾, dessen Gedankengang ich durch einige subjektive Einschätzungen ergänze. Die Neutralität seiner Position übernehme ich jedoch nur teilweise. Es gibt zwar die Komplementierung der beiden Ansätze, die DUGGER betont, und es kann die aus ihr folgende fruchtbare Konkurrenz geben. Es ist jedoch, ganz abgesehen vom gegensätzlichen politischen Impetus, auch der Anspruch der "Institutionalisten" ernst zu nehmen, positivistische und ökonomische Verkürzungen in der herkömmlichen Theoriebildung zu überwinden.

2. Zwei Schulen

Die neoklassische Ökonomie hat von den wirtschaftlichen Zusammenhängen ein Bild, das dem ähnlich ist, welches sich die klassische Mechanik von der unbelebten Natur machte. Sie sieht in der Ökonomie einen Mechanismus am Werk, der nach bestimmten erkennbaren, universellen und geschichtslosen Gesetzen abläuft. Zentrales Thema der Makroökonomie sind die statischen oder dynamischen Gleichgewichtsbedingungen, bei deren Vorliegen der Apparat störungsfrei läuft, resp. seine Absorptionsfähigkeit für Störungen, die "von außen" kommen. Die weitere Bewegung des Systems und die Wirkungen von Eingriffen sind grundsätzlich prognostizierbar. Die theoretischen Aussagen sind entweder zeitfrei oder implizieren bei dynamischen Analysen eine abstrakte Taktzeit. Thema langfristiger Betrachtung ist in erster Linie Stabilität oder Instabilität des Systems.

Wichtige gedankliche und methodische Hilfsmittel, mit denen dieser Mechanismus aus der chaotischen Einflusvielfalt der beobachtbaren Welt herausgezielt wird wie das Knochengerüst aus dem Leib, sind die Unterscheidung exogener und endogener Bestimmungsgrößen sowie die modellmäßige Konstanthaltung beliebiger Variablen mit Hilfe der Ceteris-Paribus-Klausel. Sie ermöglichen die für diesen Ansatz unabdingbare Analyse von Partialsystemen, resp. von Einflüssen einzelner Variablen. Die Kriterien für die Separierung endogener und exogener Variablen, resp. für die Verwendung der c.p.-Klausel, ergeben sich meist aus modell- resp. theoretischen Anforderungen und erscheinen der Realität gegenüber oft willkürlich.

Die Bewegungen mechanischer Systeme finden in der klassischen Physik ihre Mikrogrundlage in der durch die NEWTON'schen Gesetze gelenkten Bewegungen von Massenpunkten. Diesen entspricht in der Neoklassik das isolierte Individuum, das sich als homo oeconomicus verhält. Bei gegebenen Rahmenbedingungen läßt sich sein Verhalten "ökonomisch" erklären

resp. vorhersagen. Viele Theoretiker erachten makro-ökonomische Aussagen erst dann als fundiert, wenn sie als die Massenwirkung je individueller ökonomischer Entscheidungen begründet werden können. Der homo oeconomicus ist also dieser Theorien archimedischer Punkt.

Das erste Interesse der Neoklassik gilt immer der idealen Form, von ihr aus versucht sie, oder versucht sie auch nicht, sich der realen Welt anzunähern, resp. die ideale Form unter der verwirrenden Fülle der realen Erscheinungen wiederzufinden. Viele Vertreter der Neoklassik würden der Aussage nicht widersprechen, daß die Möglichkeit der Erkenntnis in erster Linie in den theoretischen Systemen selbst liegt und daß Empirie nur eine relativ untergeordnete Rolle spielt. Diese Theorien genügen hohen Anforderungen an formale Struktur und logische Konsistenz. Ausgehend von quasi-axiomatischen Grundgesetzen oder -annahmen, wie etwa vollkommene Konkurrenz, Verteilung gemäß Grenzprodukt, individuelle Nutzenmaximierung etc., werden mittels logischer Deduktion immer komplexer werdende Aussagegebäude aufgebaut. Der axiomatische Charakter dieser Grundannahmen ergibt sich nicht nur aus ihrem Stellenwert für die Konstruktion von Theorien, sondern auch dadurch, daß sie den Begriff des "Ökonomischen" für diese Schule konstituieren, daß sie Identitätsmerkmal der akademischen Disziplin "Ökonomie" geworden sind. Mechanistisches Weltbild, axiomatische Grundlage und deduktive Methode ermöglichen die extensive Verwendung von Mathematik in der theoretischen Entwicklung und für die Darstellung der Aussagen.

Der Neoklassiker geht i.A. von der Vorstellung aus, daß durch theoretische Weiterentwicklung und ggf. empirische Parameterbestimmung ein kumulativer Prozeß der Wissensgewinnung stattfinde, der der Tendenz nach zu einer vollständigen Erkenntnis der wirtschaftlichen Grundgesetze führe. Eine ähnliche Hoffnung hegte die Physik im neunzehnten Jahrhundert bezüglich der Entschlüsselung der Naturgesetze.

Die Herangehensweise der Institutionalisten an die Welt des wirtschaftlichen Geschehens ist im Gegensatz dazu eher vergleichbar mit den Vorstellungen und Methoden der Geschichtswissenschaft, der Ethnologie und der biologischen Evolutionslehre. Sie sehen in der Ökonomie in erster Linie ein sich beständig wandelndes und entwickelndes Geflecht von gesellschaftlichen Institutionen. Ihr Ziel ist nicht, bestimmte Fälle oder Teilzusammenhänge zu isolieren und in idealer Weise zu beschreiben, sondern sie intendieren, die reale Fülle der Zusammenhänge unmittelbar anzugehen, die einzelnen Phänomene in ihrem Kontext zu sehen und aus ihrem Kontext zu verstehen, - sie streben mit anderen Worten eine ganzheitliche, holistische Sicht konkreter Situationen an. Ihre Aussagen haben nicht den Charakter universeller Gesetze, sondern sie beschreiben, wie konkrete gesellschaftliche Strukturen an einem Ort und zu einer bestimmten Zeit sich aus den vorangegangenen Konstellationen entwickelt haben und welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung ihnen jetzt innewohnen, welche Tendenzen sich abzeichnen und wie sie allenfalls zu beeinflussen sind.

Die Einheiten der Analyse sind nicht die Individuen, sondern die Institutionen, die ihrem Handeln je vorgegeben sind, also etwa Betriebe, Gewerkschaften, Rechtsinstitute, Vereinbarungen, Verhandlungssysteme, Marktverfassungen. Diese und ihre Entwicklung können, gemäß dem Grundsatz, daß das Ganze mehr und anderes ist als die Summe seiner Teile, nicht als Aggregation individuellen Handelns verstanden werden. Institutionaler Wandel schließt zwar Verhaltensveränderungen der Individuen ein, ist durch diese mitbestimmt, jedoch aus ihnen nicht abzuleiten. Entwicklung und damit Erzeugung konkret historischer Zeit sind das Resultat komplexer, nicht determinierter Wechselwirkungen in offenen Systemen.

Die Institutionalisten streben keine Theorien im Sinne von geschlossenen, logischen Aussagesystemen im Raume abstrakter Ideen an. Die im Namen von Modellen vorgenommene strenge Trennung von endogenen und exogenen Variablen und die im Na-

men einer akademischen Disziplin vorgenommene Trennung ökonomischer und nicht ökonomischer Faktoren ist ihnen fremd. Im Vordergrund steht der Problembezug und das Aufdecken der in einem konkreten Fall relevanten Zusammenhänge - hauptsächlich mittels genetischer Erklärungsfiguren. Obwohl die Aussagen damit weitgehend historisch und kulturell kontingent werden, bleibt die Aufdeckung von Regelmäßigkeiten und Verwandtschaften zwischen verschiedenen Fällen und Entwicklungen wesentliches wissenschaftliches Bemühen. Wiedererkennen struktureller Ähnlichkeiten, Gestaltwahrnehmung und Analogieschlüsse sind "methodische" Hilfsmittel dazu. Sowohl für die Erkenntnisgewinnung wie auch für ihre Darstellung und Vermittlung ist die Sprache unerlässlich. Mit ihren synthetischen, assoziativen, analogen und dialektischen Eigenschaften ist sie der Mathematik für diesen Zweck weit überlegen.

Auch der Institutionalist geht von einem kumulativen Prozeß der Wissensgewinnung aus. Für ihn besteht er in erster Linie in der individuellen und gesellschaftlichen Anhäufung von Erfahrung, die jeweils von der Wissenschaft vorübergehend nach der einen oder anderen Seite hin strukturiert wird. Da jedoch durch Entwicklung und Wandlung der Gesellschaft sich das zu Wissende ständig vergrößert oder verändert, wird angehäuften Erfahrung immer wieder obsolet. Die Distanz zum "Wissen" verkleinert sich nicht.

Diese kurzen Skizzen zeigen die grundlegende Verschiedenartigkeit im Weltbild und in der wissenschaftlichen Herangehensweise an die Realität zwischen diesen beiden ökonomischen Traditionen. Obwohl beide von wirtschaftlichen Dingen handeln, sehen sie doch weitgehend verschiedene Phänomene, sprechen gleichen Phänomenen unterschiedliche Bedeutung zu oder interpretieren sie nach unterschiedlichen Kriterien und in unterschiedlichen Kontexten.

Der Arbeitsmarkt ist für die einen in erster Linie ein Marktmechanismus mit seinen üblichen Gesetzen der Entstehung von Angebot und Nachfrage, der Allokation und des Ausgleichs

durch den Preismechanismus. Institutionelle Rahmenbedingungen können sein Funktionieren zwar beeinträchtigen, sie sind jedoch nur von sekundärem wissenschaftlichen Interesse. Hauptlenkungsfunktion hat der Preis oder haben Faktoren, die aber im weiteren Sinne in den Preis einbezogen werden können. Neuere Ansätze beziehen auch die Segmentierung des Arbeitsmarktes mit ein, etwa im Zusammenhang mit neuen Begründungen der Phillips-Relation. In diesen Modellen ist der Arbeitsmarkt in eine beliebige Anzahl von vorerst inhaltlich nicht begründeten Zellen unterteilt, zwischen denen keine volle Mobilität des Faktors Arbeit besteht. Die Frage ist also nicht zuerst, warum diese Segmente bestehen und erhalten bleiben, sondern welche Wirkung ihr Bestehen für den Marktmechanismus hat.

Für die anderen ist der Arbeitsmarkt in erster Linie ein sich ständig wandelndes Geflecht von Institutionen und Regelungen verschiedenster Art, für dessen Erklärung ökonomische Faktoren im engeren Sinne nur eine untergeordnete Rolle spielen. Verfestigte Strukturen, Gewohnheiten und Gesetze begrenzen individuelle Handlungsspielräume - insbesondere auch die individuelle Reaktion auf Preisveränderungen - in hohem Maße. Angebot und Nachfrage, Preisbildung und Allokation sind weitgehend durch solche Faktoren bestimmt. Arbeitsmarktsegmentierung bedeutet die Feststellung, daß es Teilmärkte gibt, zwischen denen nicht nur eine verminderte Mobilität stattfindet, sondern die nach verschiedenen Gesetzen funktionieren. Die Entstehung, die Funktion und die Perpetuierung solcher Teilmärkte wird in jedem Fall einzeln aus der Wechselwirkung ökonomischer, institutioneller und kultureller Faktoren begründet.

Für die neoklassische Ökonomie ist Arbeitslosigkeit ein Ausnahmephänomen, das durch nicht-marktgerechtes Verhalten der Marktteilnehmer zustande kommt. In der Such-Arbeitslosigkeit ist eine Form der Nichtbeschäftigung entdeckt worden, die durch das rationale Optimierungsverhalten der jobsuchenden Individuen erklärt wird. In beiden Fällen ist sie

jedoch weitgehend individuell begründet und freiwillig. Die keynesianische Einbruchsstelle in diese heile Welt wird mit viel Aufwand zu schließen versucht. Die besonders hohe Betroffenheit bestimmter Gruppen von Arbeitslosigkeit wird ökonomisch erklärt. In erster Linie sind dafür systematisch überhöhte Lohnforderungen, z.B. durch Mindestlohngesetzgebung verantwortlich. Aber auch die Nichtbereitschaft der Arbeitslosen zur Anpassung an die nachgefragten Profile, etwa durch Investitionen in Humankapital oder durch Mobilität, spielen dabei eine Rolle. Auch für Diskriminierung werden meist einfache, ökonomische Erklärungen gefunden.

Für die InstitutionalistInnen ist Arbeitslosigkeit eine Ausdrucksform der ökonomischen Instabilität der Wirtschaft, ein Resultat der Existenz eines großen Sektors schlechter und unstabiler Arbeitsplätze, ein Ergebnis der Möglichkeit, die Kosten für vorübergehend nicht gebrauchte Arbeitskraft auf die Gesellschaft abzuwälzen, ein Reflex eines Bereichs immer besser geschützter, primärer Arbeitsplätze, ein Ausdruck der gesellschaftlich nicht lösbaren Verteilungsproblematik von Arbeit und Ressourcen und ein Mittel zur Aufrechterhaltung einer disponiblen und relativ billigen Arbeitskräfte-Reserve. Die besonders schlechte Lage bestimmter demographischer oder ethnischer Gruppen ist das Resultat eines komplizierten Prozesses der Marginalisierung und Diskriminierung, dessen Rational nicht zuletzt in Herrschaftssicherung und Minimierung der Legitimationsprobleme besteht.

Arbeitsmarktpolitik ist nach neoklassischem Verständnis in erster Linie Beseitigung von Hindernissen, die sich dem alles regelnden Marktmechanismus entgegenstellen und die "eigentlichen" Präferenzen der Wirtschaftssubjekte verdecken. Immer wieder wird die Arbeitslosenversicherung in Frage gestellt, immer wieder werden in erster Linie Lohnforderungen bekämpft, immer wieder wird gefordert, daß besonders von Arbeitslosigkeit betroffene Gruppen ihre Ansprüche weiter zurückzuschrauben hätten. Weiter wird Verflüssigung des Arbeitsmarktes gewünscht, Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft

der Arbeitnehmer und mehr Markttransparenz. In diesem Sinne werden Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Verbesserungen in der Vermittlungstätigkeit und teilweise auch Mobilitätsstimuli befürwortet, allerdings auch Erweiterung der Zumutbarkeit schlechterer Arbeitsplätze, Verstärkung des Rückzugs aus dem Erwerbsleben und Abbau von Schutzgesetzgebungen aller Art.

Für die InstitutionalistInnen stellt sich die Frage, welche Resultate ein "ungehemmter" Marktmechanismus zeugen würde, überhaupt nicht. Alles was wir empirisch erkennen, ist ein hochgradig verfaßter, strukturierter, geregelter und schon immer "eingegriffener" gesellschaftlicher Bereich, in welchem Macht- und Verteilungskämpfe, Sicherstellung der weiteren Akkumulationsbedingungen, Verteidigung erreichter Positionen und Privilegien, aber auch gesetzlicher Schutz der Arbeitnehmer, organisierte Konfliktlösungsmechanismen und soziale Sicherung das Geschehen weitgehend bestimmen. Solange jedoch ökonomische Instabilitäten flexible Anpassungen des Arbeitsvolumens erfordern, dezentrale, nicht sämtliche Kosten internalisierende Investitionsentscheidungen zu abrupten Änderungen in der Arbeitskraftnachfrage führen, und offensichtlich die Existenz eines leicht verfügbaren in- oder ausländischen Arbeitskräftepotentials immer noch Vorbedingung für den Fortschritt der Wissenschaft darstellt, werden alle diese institutionellen Regelungen immer wieder unterlaufen, verlieren ihre Wirksamkeit oder erzeugen sogar gegenteilige Effekte (aus Schutzbestimmungen werden Benachteiligungen der zu schützenden oder anderer Gruppen). Arbeitsmarktpolitik ist deswegen weitgehend eine Sisyphusarbeit, die nie auf eine definitive Wirksamkeit bauen kann. Verfestigte Strukturen müssen immer wieder aufgelöst werden, was allerdings nur um den Preis möglich ist, daß sich neue herausbilden. Besonders benachteiligten Gruppen muß vorrangig geholfen werden, allerdings mit dem Risiko, daß das auf Kosten anderer geht. Die Mittel der Arbeitsmarktpolitik müssen flexibel und dezentral einsetzbar sein und ständig neuen Problemlagen angepaßt werden.

Politikvorschläge, die sich selbst so stark relativieren müssen, mögen dem an technokratischen Standardtherapien Orientierten leicht als resignativer Verzicht auf Politik vorkommen.

3. Gegensätze

Es gibt eine ganze Reihe von Arbeiten, die aus traditioneller ökonomischer Sicht zu den Auffassungen der InstitutionalistInnen Stellung nehmen. Dabei werden verschiedene Strategien - einmal mit mehr offensivem, einmal mit mehr defensivem Grundton - eingeschlagen. Gemeinsam ist jedoch den meisten das fehlende Bemühen, die andersartige Grundposition, das andersartige Vorgehen und Anliegen der InstitutionalistInnen zu verstehen. So ist es nicht erstaunlich, daß solche Kritiken voller Mißverständnisse stecken. Sie können hier jedoch dazu dienen, die beiden gegensätzlichen Positionen nochmal in anderer Weise zu beleuchten und ihr Verhältnis näher zu bestimmen.

Eine Fundgrube für solche Mißverständnisse und für verschiedene neoklassische Verteidigungsmittel ist ein Aufsatz von Michael WACHTER. Er enthält eine sehr differenzierte Darstellung des neoklassischen Standpunkts, in den viele Argumente der Gegenseite eingegangen sind.⁵⁾ Entsprechend differenziert und fruchtbar ist auch die Kritik, hier insbesondere am dualen Ansatz. Dies sei vorweg gesagt, weil sonst die im folgenden herausgegriffenen Beispiele zum Schluß einer insgesamt negativen Beurteilung von WACHTERs Aufsatz führen könnten.

Der duale Ansatz führt die hohe Arbeitslosigkeit bei wenig Qualifizierten teilweise auf die hohe Fluktuation im sekundären Sektor zurück, und zwar auf die beiden Komponenten häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes und oft vorkommender, vorübergehender Rückzug vom Arbeitsmarkt. WACHTER bestreitet

die Tatsache dieser Fluktuation nicht: "So gibt es nebeneinander hohe Kündigungsquoten, hohe Arbeitslosenquoten und hohe Quoten an offenen Stellen, da die Arbeitnehmer zwischen Arbeitsplätzen und zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbsleben hin und her pendeln" (S. 162). Die Begründung, die die Dualisten dafür geben, braucht hier nicht voll wiedergegeben zu werden. Die Wechselwirkung zwischen verschiedenen Faktoren wie Nachfrageschwankungen, schlechten Arbeitsplätzen ohne Aufstiegschancen, Diskriminierung, an der Armuts- grenze liegende Einkommen, Unfähigkeit zu stabilem Erwerbsverhalten u.a.m. haben zur Herausbildung dieses Arbeitsmarktsegments geführt. WACHTER schreibt: "Nach Ansicht der Dualisten läßt die Eigenart dieser Arbeitslosigkeit sich im Rahmen des neoklassischen Ansatzes nicht angemessen erklären" und stellt seine Auffassung gegenüber: "Die theoretische Untermauerung der dualistischen Position läßt sich in neoklassischer Form rekonstruieren" (S. 163). Er skizziert dann diese Rekonstruktion, in der nachgewiesen wird, daß sich das Arbeitnehmerverhalten durchaus als nutzenmaximierendes erklären läßt, wenn man etwa Sozialleistungen, subjektiven Wert von Arbeit und Freizeit, Aufwand für die Arbeitssuche u.a.m. in den Kalkül miteinbezieht.

An diesem Beispiel lassen sich zwei Dinge verdeutlichen. Das erste hängt mit unterschiedlichem Erkenntnisinteresse zusammen. Den InstitutionalistInnen geht es in erster Linie um die Entstehung und Perpetuierung eines Arbeitsmarktsegments mit bestimmten Besonderheiten. Dies impliziert eine Erklärung einer bestimmten Art der Arbeitslosigkeit. WACHTER hingegen interessiert das individuelle Verhalten unter einmal gegebenen Rahmenbedingungen. Zweitens geht es WACHTER nicht darum herauszufinden, warum sich diese Leute tatsächlich so verhalten, was ihre Beweggründe und Motive sind und wie man diese herausfindet, sondern sein Interesse gilt der "neoklassischen Rekonstruktion", die darin besteht nachzuweisen, daß man ein Modell mit ökonomischen Variablen und Gesetzen aufbauen kann, das dieses Verhalten als ökonomisch rationales erscheinen läßt.

Bei der Verselbständigung der verschiedenen Segmente spielen positive, verstärkende Rückkopplungen in den Erklärungen der Dualisten eine große Rolle. Beim eben erwähnten sekundären Segment schaukeln sich beispielsweise die Instabilität der Arbeitsplätze und das unstetige Erwerbsverhalten gegenseitig auf. Bei solchen Wechselwirkungen können Ursache und Wirkung nicht mehr getrennt werden. Bestimmte, vielleicht nicht mehr nachvollziehbare Konstellationen haben einen solchen Prozeß in Gang gesetzt, der dann eine eigene Dynamik annimmt. WACHTER anerkennt, daß solche Rückkoppelungsmechanismen eine große Bedeutung für diese Phänomene haben und daß sie von den Neoklassikern bisher kaum zur Kenntnis genommen wurden (S. 158/160). Anschließend sucht er jedoch nach Wegen, die sich daraus ergebenden Differenzen zu neoklassischen Vorstellungen möglichst zu verkleinern. Auf der einen Seite verweist er darauf, daß man nicht alle Faktoren solcher Wechselwirkungsprozesse einbezogen hätte, insbesondere nicht jene, die schon vor dem Arbeitsleben liegen, wie Milieu, Ausbildung und genetische Einflüsse (S. 157 - 160). Was aber vor dem Arbeitsleben liegt, ist für ein Arbeitsmarkmodell exogen und braucht von diesem nur noch als Konstante mit einbezogen zu werden. Wenn diese Arbeitskräfte schon mit einer schlechteren Humankapitalausstattung und mit einer Disposition zu unstetem Verhalten auf den Arbeitsmarkt kommen, dann ist ja ihr schlechteres Abschneiden gerade in Übereinstimmung mit ökonomischen Kalkülen.

Was ist nun aber mit der Behauptung der Dualisten, daß Rückkopplungen im Arbeitsmarkt Arbeiter auf schlechten und, gemessen an ihrer Ausbildung, unterwertigen Arbeitsplätzen festhielten? Hier durchschneidet WACHTER einfach die Kette der Wechselwirkung: "Wenn der Arbeiter auf dem sekundären Sektor erst einmal schlechte Gewohnheiten entwickelt, oder sie durch Rückkoppelung angenommen hat, so ist er geringer qualifizierbar als der Arbeiter des Primärsektors, und damit ist er ... nicht unterwertig beschäftigt" (S. 158). Auch hier wird das Modell dadurch gerettet, daß bestimmte Einflußfaktoren, für deren Entstehung sich die Institutionisten

gerade interessieren, als exogen, als vom ökonomischen Ansatz nicht zu erklärende ausgeschieden werden.

Ein weiteres Beispiel, wie der Neoklassiker sich seine ökonomische Welt durch Exogenisierung und Endogenisierung aufbaut, ist eine bedauernde Feststellung WACHERS, mit der er die Ansicht der Dualisten kommentiert, daß die Löhne im sekundären Sektor unter anderem auch von politischen und gesellschaftlichen Kräften bestimmt würden: "Ein politisches Modell, das die Regierungspolitik endogen erklären könnte, wäre zugegebenermaßen von großem Interesse, aber weder den Politologen noch den Wirtschaftswissenschaftlern gleichwelcher Provenienz ist es bisher gelungen, ein solches zu schaffen." (S. 154) Und solange können solche Einflüsse nicht wissenschaftlich einbezogen werden!

Verwandt mit der Exogenisierung ist der Verweis bestimmter Einflüsse in die Rahmenbedingungen. Den Neoklassiker muß die Behauptung der InstitutionalistInnen stören, daß in verschiedenen Segmenten die Lohnfindungsmechanismen und daraus folgend die Lohnstrukturen unterschiedlich sind. So sind die Dualisten etwa der Ansicht, daß ein Überangebot von Arbeitskräften, starke Konkurrenzmechanismen und die Nichtverwertbarkeit vorhandenen Humankapitals im sekundären Sektor zu einer flachen, insbesondere vom Lebensalter unabhängigen Lohnverteilung führen, während die Abmilderung der äußeren Konkurrenz, die Möglichkeit des kontinuierlichen Erwerbs von spezifischen Qualifikationen und die institutionell gebotene feine Differenzierung im primären Arbeitsmarkt eine auf höherem Niveau stehende, stark gestreute und mit dem Dienstalter korrelierende Lohnstruktur bewirken.

Das empirische Faktum unterschiedlicher Lohnstrukturen wird von WACHER teilweise bestritten: "(Es) wird eine strenge dualistische Teilung zwischen Primär- und Sekundärsektor von den Daten nicht bestätigt... Die Lohnstruktur gibt keinen Hinweis auf eine Gruppierung in entgegengesetzte Pole" (S. 173). Beides wurde von den Dualisten jedoch auch nicht in

der Weise behauptet. WACHTER stört außerdem die implizite Infragestellung des neoklassischen Modells einer Entlohnung entsprechend individueller Produktivität, die in der Behauptung unterschiedlicher Lohnfindungsmechanismen steckt. Dennoch sieht er ebenfalls: "Natürlich differieren die Lohnfindungsprozesse auf den beiden Sektoren hinsichtlich ihrer institutionellen Regelung". Und er konzidiert weiter, daß die Löhne im primären Arbeitsmarkt durch "den sehr differenziert strukturierten internen Arbeitsmarkt bestimmt (werden), wobei die Angebots- und Nachfragemechanismen des externen Markts nur am Rande eine Rolle spielen" (S. 150). Und trotzdem kommt er zum Schluß: "Das vielleicht wichtigste Resultat ist jedoch, daß es keinen Hinweis auf eine Verschiedenartigkeit der grundlegenden Verfahrensweisen bei der Festlegung der Löhne ... in den beiden Sektoren gibt, wenn auch die institutionellen Formen beim strukturierten (primären) und unstrukturierten (sekundären) Arbeitsmarkt voneinander abweichen" (S. 173). Damit wird deutlich, wie WACHTER das Dilemma löst: Was immer an der Lohnfindung zwischen den beiden Märkten unterschiedlich sein mag, selbst die verschiedene Bedeutung der Angebots- und Nachfragefaktoren wird den institutionellen Formen und Regelungen, also den Rahmenbedingungen, zugerechnet. Die "grundlegenden Verfahrensweisen" oder auch, wie er anderswo sagt, die "überlieferten Gesetze" können dann als identisch behauptet werden, allerdings um den Preis, daß sie jeder konkreten Bestimmung entkleidet werden. Die Behauptung daß solche Gesetze, also ideelle Konstrukte aus weitgehend entleerten Begriffen wie Nutzen, Kosten, Humankapital, Produktivität etc. hinter jedem Zusammenhang stehen und ihn sogar letztlich steuern, ist ähnlich unwiderlegbar wie die animistische Auffassung, daß entlebte Seelen die Lebenden beherrschen.

Ein letztes Beispiel soll noch einmal die unterschiedliche Interpretation gleicher faktischer Feststellungen beleuchten. Dabei geht es um die Lohnstruktur in internen Arbeitsmärkten. "Doeringer und Piore betonen die Rolle solcher Faktoren wie Lohnvergleiche auf dem örtlichen Arbeitsmarkt, in-

dividuelle Leistungsmessung und Arbeitsplatzbewertungsschemata bei der Festsetzung der an bestimmte Arbeitsplätze gebundenen Löhne" (S. 143). Schon die Bindung der Löhne an bestimmte Arbeitsplätze und nicht an die Individuen ist neoklassischer Lohntheorie fremd. In den Lohnvergleichen und in der Arbeitsplatzbewertung sehen die InstitutionalistInnen soziale, traditionelle und institutionelle Faktoren der Lohnbestimmung, die weitgehend an die Stelle eines ökonomischen Konkurrenzmechanismus getreten sind. WACHTER jedoch ist der Ansicht: "Die Vergleiche und Bemessungen sind eindeutig neoklassische Momente; die ersteren messen wettbewerbsorientierte Marktkräfte im allgemeinen und die letzteren wägen den Wert des einzelnen Arbeitnehmers ab" (S. 143). Auch andere soziologische Faktoren, die von den Dualisten betont werden, bestreitet WACHTER nicht. Er sieht etwa die Notwendigkeit, mit der Lohnstruktur das Aufstiegsstreben zu fördern und Autoritätsverhältnisse zu festigen (S. 143). Dennoch ist dies für ihn kein Anlaß zur Infragestellung eines ökonomischen Modells der Lohnbestimmung, daß er als "Effizienzmodell" beschreibt, in welchem diese "soziologischen" Faktoren die "subjektiven ("Geschmacks") Variablen" (S. 144) darstellen. Natürlich ist auch dieses Effizienzmodell nicht zu widerlegen, denn effizient ist jeweils alles, was unter gegebenen Bedingungen und nach Ansicht des in Betracht stehenden Unternehmens den wirtschaftlichen Erfolg sicherstellt. Eine alles einschließende Kategorie ist aber ebenfalls inhaltsleer und der Erklärungswert eines auf sie aufbauenden Modells geht gegen null.

4. Schlußfolgerungen

Nachdem die beiden ökonomischen Schulen und die von ihnen in der Arbeitsmarktforschung verwendeten Ansätze von verschiedenen Seiten beleuchtet worden sind, soll abschließend versucht werden, ihr Verhältnis zu bestimmen.

Ein erster Aspekt ist ganz offensichtlich ihr Nicht-Verhältnis. Wenn wir die Wirtschaft mit einer Landschaft vergleichen, dann gleichen die beiden Schulen nicht zwei miteinander konkurrierenden und verschiedene Methoden benutzenden Landvermessern, sondern eher dem Dichter und dem Bauern (wo bei eine nähere Zuordnung unserem Argument nicht förderlich ist!): Ihren Augen bietet sich dasselbe dar, beide sprechen vom Feld, vom Hügel, vom Baum, und doch organisieren sie diese Eindrücke für sich nach völlig unterschiedlichen Rastern und Bildern, und beide sind höflich genug, dem Gegenüber das ihre nicht aufzudrängen, ja das andere nicht mal am eigenen messen. Also beziehungslose Koexistenz?

Der zweite Aspekt ist der der Komplementarität, der Ergänzung. Verschiedene ökonomische Phänomene stehen im Interessenfokus entweder der einen oder der anderen Richtung, welche auf diesem Gebiet eine von der anderen nicht erreichte Differenziertheit besitzt. Die Neoklassik erklärt u.a. individuelles ökonomisches Verhalten unter gegebenen Rahmenbedingungen. Die andere Seite erklärt u.a. Entstehung und Entwicklung von Institutionen, die die Rahmenbedingungen individuellen Verhaltens sind. Die Makro-Modellierung einer Volkswirtschaft ist wieder vornehmlich Gegenstand herkömmlicher Ökonomie. Komplementär sind sie aber auch in anderem Sinne. Die Neoklassik springt oft vom allgemeinen, zeitlosen Gesetz ins unmittelbare Hier und Jetzt einer konkreten Situation. Die InstitutionalistInnen interessieren sich dagegen für die historische Herausbildung solcher Situationen. Dieses Verhältnis der Komplementarität zweier verschiedener wissenschaftlicher Ansätze ist bei der physikalischen Erklärung des Lichts (und anderer elektromagnetischer Erscheinungen) klassisch geworden. Das Korpuskelmodell und das Wellenmodell erklären ja nicht in konkurrierender und sich ausschließender Weise das eine Phänomen, sondern sie erklären komplementär verschiedene Aspekte: Die Quantentheorie hat die Gesetze der Emission und Absorption entschlüsselt, die Wellentheorie die Gesetze der Interferenz und der Polarisierung. Also notwendige Ergänzung?

Die beiden ökonomischen Ansätze stehen jedoch drittens auch im Verhältnis der Konkurrenz: Es gibt eine Vielzahl von Phänomenen, die von beiden gleich gesehen, aber unterschiedlich gedeutet und erklärt werden und deswegen auch zu anderen politischen Schlußfolgerungen führen. Wir erwähnten und illustrierten oben beispielsweise die häufige kurzfristige Arbeitslosigkeit, die Existenz eines Segments schlechter, unstabiler und schlecht bezahlter Arbeitsplätze und die Lohnstruktur in internen Arbeitsmärkten. Hier behauptet die eine Seite, daß diese Dinge durch relativ einfache und allgemeine Modelle mit ökonomischen strukturgebenden Variablen erfaßt werden könnten, während die andere Seite solche Probleme durch die Analyse eines Geflechts von Wechselwirkungen verschiedenster, vor allem auch nicht-ökonomischer Einflüsse zu erklären sucht. Dabei kann es zu fruchtbaren Kontroversen kommen, die den Neoklassiker zwingen, neue Variablen in seine Erklärungsmodelle einzuführen und die den Institutionalistinnen auffordern, die von ihm verwendeten Begriffe und die behaupteten Zusammenhänge deutlicher und schärfer herauszustellen. Also fruchtbarer Wettbewerb?

Diese Konkurrenzsituation wird jedoch nicht von allen Vertretern als fruchtbarer Wettbewerb zum gegenseitigen Nutzen angesehen, sondern sie erheben fünftens wechselseitig Ausschließlichkeitsansprüche. Wir haben gezeigt, in welchen Formen und mit welchen Argumenten sich diese darstellen. Die Neoklassik wirft der anderen Seite Theorielosigkeit vor, indem sie sie an ihrem eigenen Theoriebegriff mißt. In den Versuchen neoklassischer Rekonstruktion wird das Bemühen sichtbar, jeden neu gefundenen evidenten Zusammenhang an das Paradigma anzuschließen. Die Institutionalistinnen andererseits (man erinnere sich, daß ich keine Neutralität anstrebe!) werfen der Neoklassik ökonomistische und mechanistische Borniertheit vor. Sie kritisieren die durch Modellplatonismus und deduktive Spielereien bedingte geringe Realitätshaltigkeit, die Vernachlässigung relevanter Wechselwirkungen zwischen ökonomischen und institutionellen Faktoren, die geschichtslose Statik der neoklassischen Ökonomie. Während die

Neoklassiker ihren Konkurrenten gegenüber oft die typisch mutterkirchenhafte Haltung: "Heimholen verirrter Schafe" einnimmt, trifft man auf der anderen Seite Jungtürken und "angry young men". Also Anzeichen eines Paradigmawechsels?

Während die Auseinandersetzung um das führende Paradigma noch weitgehend im wissenschaftlichen Bereich bleibt, reicht der fünfte Aspekt des Verhältnisses dieser beiden Schulen darüber hinaus ins politische Feld. Hier begegnen sie sich als feindliche Brüder. Der Strukturkonservatismus neoklassischer wirtschaftspolitischer Vorschläge ist ja nicht zufällig und äußerlich. Er ist historisch, logisch und interessenmäßig von dieser Schule nicht zu trennen. Die Institutionisten mögen ihrerseits zwar im einzelnen der Durchsetzbarkeit und der Wirksamkeit strukturverändernder Politik gegenüber skeptisch sein; daß jedoch nur sie aus dem Teufelskreis ungleicher Verteilung von Einkommen, Chancen, Einfluß und Macht hinausführen kann, ist gemeinsame Überzeugung dieser Schule und Schlußfolgerung ihrer Analysen. Also ideologische Auseinandersetzung?

Wir hatten an den Anfang dieser Überlegungen zu den Segmentationstheorien einige kritische Fragen gestellt. Sie bezogen sich (1) auf das Verhältnis der Segmentationsansätze zu herkömmlicher Arbeitsmarkttheorie, (2) auf ihren wissenschaftlichen und theoretischen Status, (3) auf ihre Übertragbarkeit und genereller auf den Allgemeinheitsgrad ihrer Aussagen und (4) auf den Stellenwert ihrer arbeitsmarktpolitischen Schlußfolgerungen.

Auf die beiden ersten Fragen ging dieses Papier explizit und relativ ausführlich ein. Zur dritten Frage implizierte es eine teilweise negative Antwort: Die Aussagen über Zusammenhänge und Funktionsweisen von Arbeitsmärkten sind nicht von vornherein auf unsere Verhältnisse übertragbar. Sie müssen mindestens sorgfältig "übersetzt", meistens jedoch neu aufgebaut werden. Es handelt sich bei diesen wissenschaftlichen Gebäuden um keine in alle Länder zu verschickenden Fer-

tighäuser, sondern eher um allgemeine Bauvorschriften und Anleitungen zur Konstruktion von landschaftsgerechten Unikaten. Auf die Frage, was dies konkreter für die hiesige Arbeitsmarktforschung bedeutet, kann hier jedoch nicht mehr eingegangen werden. Dasselbe gilt für die arbeitsmarktpolitischen Ideen der InstitutionalistInnen: Es konnte hier nur darum gehen, aus dem wissenschaftlichen Standort dieser Schule heraus den Rahmen für ihre Politikempfehlungen zu skizzieren.

Anmerkungen:

- 1) Im vorliegenden Aufsatz wird auf die institutionalistischen Ansätze selbst nur sporadisch und unzusammenhängend eingegangen. Einige der wichtigsten Arbeiten sind inzwischen auch in deutscher Sprache erschienen in: WERNER SENGENBERGER (Hrsg.), Der gesplittete Arbeitsmarkt, Campus Verlag, Frankfurt/New York 1978. Es findet sich da auch ein ausführliches Literaturverzeichnis. Außerdem habe ich mich mit dieser Thematik in folgenden früheren Aufsätzen auseinandergesetzt: DIETER FREIBURGHHAUS, GÜNTHER SCHMID, Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, in Leviathan, 3. Jahrgang, Heft 3, 1975. DIETER FREIBURGHHAUS, Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie, in Michael Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, UTB Band 572, Leske Verlag Opladen 1976. DIETER FREIBURGHHAUS, Dynamik der Arbeitslosigkeit, Hain Verlag Meisenheim, 1978, I. Teil.
- 2) Die institutionalistische Schule geht auf THORNSTEIN VEBLEN und JOHN R. COMMONS zurück. In dieser Tradition stehen CLARENCE AYRES, GUNNAR MYRDAL, KENNETH GALBRAITH. Arbeitsmarkttheoretisch sind die Arbeiten von JOHN T. DUNLOP und ARTHUR M. ROSS aus der früheren Nachkriegszeit wegweisend. Die Untersuchung interner Arbeitsmärkte wurde in neuerer Zeit vor allem von PETER B. DOERINGER und MICHAEL J. PIORE wieder aufgenommen. Piore hatte außerdem bedeutende Beiträge zur dualen Arbeitsmarkttheorie geliefert. Für den Segmentationsansatz stehen ferner die Namen von DAVID M. GORDON, MICHAEL REICH und RICHARD C. EDWARDS.
- 3) Der Begriff "Neoklassik" wird in diesem Aufsatz sehr weit und undifferenziert gefaßt und kann mit orthodoxer Ökonomie gleichgesetzt werden. Einbegriffen sind die neuen Mikroökonomien und die ökonometrischen Makromodelle gleichermaßen wie die neue Quantitätstheorie mit ihren Verzweigungen und große Teile eines mechanistisch-mathematisch-modellmäßig verkürzten Keynesianismus.
- 4) WILLIAM M. DUGGER, Institutional and Neoclassical Economics Compared, in: Social Science Quarterly, Dec. 1976, S. 449 ff.
- 5) MICHAEL L. WACHTER, Das Konzept des dualen Arbeitsmarkts aus neoklassischer Sicht, in: Werner Sengenberger (Hrsg.), a.a.O., S. 139 ff.

Folgendes Zitat beleuchtet Wachters eigene Position:
"Ich benutze das Etikett "neoklassisch" hier als eine kurze Umschreibung für jene Wirtschaftswissenschaftler, die zwar den Einfluß von Institutionen anerkennen und die Wirtschaft aus industriellen und demographischen Segmenten aufgebaut sehen, für die diese Elemente aber in Arbeitsmarktmodelle integriert sind, in denen das Gewinnmaximierungsprinzip und die traditionelle Preistheorie zentrale Axiome darstellen" (S. 140).

Franz Egle

Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit
und Segmentation des Arbeitsmarktes

- Einige empirische Befunde -

Gliederung

1. Problemaufriß
2. Messung der strukturalisierten Arbeitslosigkeit
 - 2.1 Die unbewegliche Arbeitsreserve
 - 2.2 Die bewegliche Arbeitsreserve
3. Zusammenhang zwischen Strukturalisierung und Segmentation
 - 3.1 Die interne Struktur der Arbeitslosenquoten
 - 3.2 Die unterschiedliche Entwicklung der Männer/
Frauen-Relation bei der Arbeitslosenquote
 - 3.3 Die Struktur der Arbeitslosigkeit zu Beginn
der 50er Jahre

1. Problemaufriß

Die dynamischen Aspekte des Arbeitsmarktes wurden in der Vergangenheit bei der Analyse der Beschäftigungssituation häufig verkannt. Obwohl die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt ein Vielfaches der Bestandsgrößen ausmachen, liegen darüber nur vergleichsweise wenig statistische Informationen vor.

Die Mehrheit der Erwerbspersonen weist stabile Beschäftigungsverhältnisse auf, auch wenn es eine bemerkenswert hohe Fluktuation sowohl zwischen als auch innerhalb der Pole "erwerbstätig", "arbeitslose" und dem Status "Nicht-Erwerbsperson" gibt. So standen z.B. 1977 den rd. 22 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rd. 28 Millionen Beschäftigungsfälle gegenüber, d.h. auf einen Erwerbstätigen entfielen pro Jahr etwa 1,3 Beschäftigungsverhältnisse.

Andererseits gab es in den Jahren 1975 bis 1977 trotz des kaum veränderten Arbeitslosenbestandes rd. 10 Millionen Registrierungen und etwa ebensoviele Beendigungen von Arbeitslosigkeit. Infolge dieses hohen "Umschlages" sind auch bei der gegenwärtig immer noch sehr hohen Arbeitslosigkeit die registrierten Arbeitslosigkeitsfälle nach durchschnittlich 3 - 4 Monaten beendet. Ende September 1976 waren sogar über 40 % der aus der Arbeitslosigkeit ausgeschiedenen Personen weniger als 1 Monat arbeitslos. Auf der anderen Seite sind von den an einem Stichtag gezählten Arbeitslosen gegenwärtig rd. 20 % über ein Jahr arbeitslos.

In dieser großen Diskrepanz der Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen den im Bestand verbliebenen und den aus der Arbeitslosigkeit ausgeschiedenen Personen manifestiert sich sehr deutlich die Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit. Sie tritt hier in Form eines permanenten "Ausleseprozesses" auf, bei dem Arbeitslose mit bestimmten, näher beschreibbaren Merkmalen relativ schnell wieder aus der Arbeitslosigkeit herauskommen, dagegen die anderen den Kern der "unbeweglichen Arbeitsreserve" bilden.

Außer der Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit infolge eines überdurchschnittlich hohen Verbleibrisikos gibt es für bestimmte Personengruppen auch ein überdurchschnittlich hohes Zugangsrisiko entweder in Gestalt einer hohen Betroffenheit unterschiedlicher Personen von Arbeitslosigkeit oder der Mehrfacharbeitslosigkeit derselben Personen. Gerade letzteres wird mehr und mehr zum Hauptproblem des Arbeitsmarktes.

Das folgende Beispiel soll eine Vorstellung dafür vermitteln, wie stark die Konzentration der Mehrfacharbeitslosigkeit vorangeschritten ist: Wenn die Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland in einem Land leben würde, nennen wir es "Randomia", wo also alle Risiken und Chancen gleich verteilt sind, dann würde bei rd. 3 Millionen Registrierungen/Jahr und einer Erwerbspersonenzahl von 21 Millionen jeder Erwerbstätige nach durchschnittlich 7 Jahren einmal arbeitslos. Bei einem durchschnittlichen Erwerbsleben von 42 Jahren würde also jeder von uns im Laufe seines Lebens 6 mal Arbeitslosigkeit erfahren.

Tatsächlich ist die Arbeitslosigkeit alles andere als ein Zufallsprozeß. Nach einer ZUMA-Umfrage im letzten Jahr haben mehr als 3/4 aller Befragten angegeben, daß sie noch nie in ihrem Leben arbeitslos gewesen sind.

Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit ist also ein Phänomen, das sowohl bei langfristiger, als auch bei kurzfristiger Arbeitslosigkeit vorkommt.

Im folgenden Kapitel möchte ich einen Meßansatz vorstellen, der sowohl auf die unbewegliche als auch auf die bewegliche "Arbeitsreserve" abstellt.

2. Messung der strukturalisierten Arbeitslosigkeit

2.1 Die unbewegliche Arbeitsreserve

Um den Kern der unbeweglichen Arbeitsreserve festzustellen, ist es notwendig, den zeitlichen Verlauf des Ausscheidens aus der Arbeitslosigkeit zu untersuchen. Im Prinzip können die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmen, abnehmen oder konstant bleiben.

Aus verschiedenen empirischen Untersuchungen ist bekannt, daß die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit zurückgehen, d.h. bei den kurzfristig Arbeitslosen scheiden prozentual mehr Personen aus der Arbeitslosigkeit aus als bei den langfristig Arbeitslosen.¹⁾ Dieser Strukturalisierungsvorgang ist jedoch nur das Nettoergebnis von einander entgegengesetzten Effekten, die je nach der untersuchten Personengruppe ein unterschiedliches Gewicht haben.

Mechanismen, welche zu den mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zurückgehende Austrittsraten führen, können sein:

- (1) Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto größer ist der eingetretene Verlust an zuvor erworbenen beruflichen und betriebsspezifischen Qualifikationen. Dieser Verlust führt zu einem dahin, daß Arbeitslose nach längerer erfolgloser Suche resigniert die eigenen Bemühungen um einen Arbeitsplatz einschränken ohne deshalb jedoch die Registrierung beim Arbeitsamt zu beenden. Zum anderen sind Unternehmer weniger geneigt, langfristig Arbeitslose einzustellen, da sie die lange Arbeitslosigkeit als ein Indiz für mangelnde Fähigkeiten ansehen.
- (2) Die Arbeitslosen haben Präferenzen für bestimmte Firmen in der näheren Umgebung ihres Wohnortes, die insbesondere mit konjunkturunabhängigen, also stabilen, Arbeits-

plätzen ausgestattet sind. Führen die Bemühungen der Arbeitsuche hier zu keinem Erfolg, so sind die Arbeitslosen in zunehmendem Maße gezwungen, sich bei Firmen mit "sekundären" Arbeitsplätzen zu bewerben. Die geringe Attraktivität dieser Arbeitsplätze bringt es jedoch mit sich, daß Arbeitslose häufiger eine Stelle ausschlagen und eine weitere Verlängerung der Arbeitslosigkeit vorziehen. Hinzu kommt, daß in der gegenwärtigen Konjunkturphase diese sog. "later-searched-firms" weniger geneigt sein dürften, überhaupt Arbeitskräfte einzustellen.

Für zunehmende Abgangsquoten können folgende Argumente angeführt werden:

- (1) Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto größere Anstrengungen werden sowohl von den Arbeitslosen als auch von seiten der Arbeitsverwaltung unternommen, einen Arbeitsplatz zu finden bzw. zu vermitteln um einerseits einen weiteren Rückgang des Lebensstandards und andererseits ein Ansteigen der gesamten nicht-finanziellen Belastungen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Falls diese Bemühungen keinen Erfolg zeitigen, ziehen sich viele Arbeitslose überhaupt aus dem Erwerbsleben zurück (stille Reserve) und erhöhen dadurch ebenfalls die Abgangsquoten.
- (2) Die Erfahrung, lange Zeit keine Arbeit zu finden, führt dazu, daß Arbeitslose einerseits das Anspruchsniveau im Hinblick auf Lohn, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze reduzieren und andererseits die Bereitschaft zu beruflicher und regionaler Mobilität erhöhen. Beides führt zu steigenden Austrittsraten.
- (3) Steigende Austrittsraten ergeben sich auch, wenn Personen die Arbeitslosigkeit "freiwillig" verlängern, um etwa die erworbenen Leistungsansprüche voll ausschöpfen zu können. Ebenfalls in diese Kategorie fällt die Sucharbeitslosigkeit zu Beginn der Arbeitslosigkeit.

Die global festgestellten abnehmenden Austrittsraten sind zwar im allgemeinen das Ergebnis eines Strukturalisierungsvorganges; es ist jedoch arbeitsmarktpolitisch wichtig zu wissen, ob mit der Strukturalisierung gleichzeitig eine Marginalisierung einhergeht, so daß das Arbeitslosenproblem auf bestimmte Personengruppen abgewälzt wird.

In diesem Zusammenhang ist entscheidend, ob die fallenden Austrittsraten ursächlich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit verbunden sind oder aber mit der Heterogenität des Arbeitskräfteangebots. Fallende Austrittsraten können somit aus zwei verschiedenen Prozessen resultieren:

(1) Strukturalisierung ohne Marginalisierung

Alle gruppenspezifischen Austrittsraten sind gleich und fallen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese ist also die Ursache für die sinkenden Abgangsquoten. Die Selektionsprozesse treffen hier alle Personengruppen in gleicher Weise, eine Abwälzung der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Randgruppen findet nicht statt. Zur Verminderung der Arbeitslosigkeit sind in diesem Falle globale Maßnahmen zur Belebung der Nachfrage am wirksamsten.

(2) Marginalisierung ohne Strukturalisierung

Die gruppenspezifischen Austrittsraten sind konstant, also unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Sie sind jedoch voneinander verschieden. In der Aggregation ergibt sich trotz der gruppenspezifischen konstanten Austrittsraten eine fallende Kurve. Der Grund für die fallende Austrittsraten liegt hier in der Heterogenität der Personengruppen. Die beste arbeitsmarktpolitische Maßnahme liegt hierbei in Maßnahmen zur Reduktion der gruppenspezifischen Benachteiligungen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß.

In der Realität treten diese beiden Extremfälle natürlich nicht auf (aber es ist wichtig, daß man sie gedanklich auseinanderhält). Vielmehr sind die tatsächlichen Verläufe eine

Mischung aus beiden: Einmal bestehen große Unterschiede zwischen den Kerngruppen und den Randgruppen am Arbeitsmarkt (Fall 2), zum anderen treten aber auch innerhalb jeder Teilgruppe mehr oder weniger stark ausgeprägte negative Kurvenverläufe, also Sortierprozesse, auf (Fall 1). Strukturalisierung und Marginalisierung treten in der Realität also immer gemeinsam auf, wobei für die Kerngruppen am Arbeitsmarkt die Strukturalisierung im allgemeinen geringer ist als für die Randgruppen.


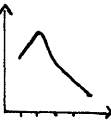
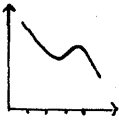
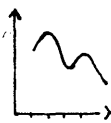
Tabelle 1 enthält die empirisch festgestellten Abgangsquoten für den Zeitraum Juni bis September 1977. Dabei haben sich 4 unterschiedliche Verlaufsmuster herauskristallisiert:

Typ 1 besteht aus kontinuierlich abfallenden Austrittsraten. Hier dominieren während der gesamten Zeit der Arbeitslosigkeit die für abnehmende Austrittsraten genannten Faktoren.

Bei Typ 2 steigen bis zu einer Dauer von 3 Monaten die Abgänge an und gehen dann ebenfalls kontinuierlich zurück. Die zunächst ansteigenden Abgangsraten können damit zusammenhängen, daß die Arbeitsämter in der ersten Zeit der Arbeitslosigkeit verpflichtet sind, sich um eine dem Beruf und der sozialen Stellung der Arbeitslosen entsprechende Arbeitsvermittlung zu bemühen, die dann zu einer längeren Sucharbeitslosigkeit insbesondere bei Personen mit höherer beruflicher Qualifikation führt. Diese Sucharbeitslosigkeit ist natürlich sehr stark vom Umfang der angebotenen Stellen abhängig: liegen viele Stellenangebote vor, so erfordert der Suchprozeß erheblich weniger Zeit als im umgekehrten Fall.

Typ 3 ist zunächst durch abfallende Abgangsrate gekennzeichnet, die jedoch bei einer Zeitspanne von 6 bis 12-monatiger Dauer der Arbeitslosigkeit ansteigen und danach wieder zurückgehen. Der Anstieg der Abgangsrate bei einer Dauer der Arbeitslosigkeit von 6 Monaten bis 1 Jahr fällt eindeutig mit dem Auslaufen der Ansprüche auf Leistungen nach dem AFG

Tabelle 1: Typische Verlaufsmuster der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit

Merkmale		Typ 1 Abgänge aus Alo	Typ 2 Abgänge aus Alo	Typ 3 Abgänge aus Alo	Typ 4 Abgänge aus Alo
					
		< 1 1-3 3-6 6-12 Dauer der Alo (Monate)	< 1 1-3 3-6 6-12 Dauer der Alo (Monate)	< 1 1-3 3-6 6-12 Dauer der Alo (Monate)	< 1 1-3 3-6 6-12 Dauer der Alo (Monate)
Nationalität	Deutsche	Männer unter 45 J.		Männer über 45 J. Frauen	
	Ausländer	Männer über 25 J. Frauen über 45 J.		Männer unter 25 J. Frauen unter 45 J.	
Berufsausbildung	ohne + Studienabbrucher	Männer		Frauen	
	Ausbildung			Männer, Frauen	
	Berufsfach-, Fachsch.			Männer	Frauen
	Fachhoch-, Hochschul.				Männer, Frauen
Stellung im Beruf	Nicht-Facharbeiter	Männer unter 45 J. Frauen unter 25 J.		Männer über 45 J. Frauen über 25 J.	
	Facharbeiter	Männer unter 45 J.		Männer über 45 J. Frauen unter 45 J.	Frauen über 45 J.
	Angest. einfache Tätigk.	Männer unter 45 J.		Männer über 45 J. Frauen	
	Angest. gehobene Tätigk.	Männer 25 - 45 J.	Männer unter 25 J.	Männer über 45 J. Frauen unter 25 J.	Frauen über 25 J.
Gesundheitl. Einschränk.	ohne	Männer unter 45 J.		Männer über 45 J. Frauen	
	mit	Männer unter 45 J.	Frauen unter 25 J.		Männer über 45 J. Frauen über 25 J.
Gewünschte Arbeitszeit	Vollzeit	Frauen unter 25 J.		Frauen über 25 J.	
	Teilzeit (Frauen)				Frauen
Berufstätigkeit vor Arbeitslosmeldung	abh. Vollzeit	Männer		Frauen	
	abh. Teilzeit (Frauen)				Frauen
	betriebl. Ausbildung	Männer			Frauen
	teiln. ABM		Männer, Frauen		
	sonst. Berufs-, Erw.tät.	Männer	Frauen		
	6 Mo.-3 J. unterbrochen			Männer, Frauen	
	über 3 J. unterbrochen	Männer			Frauen
	ohne Berufst. schulische Ausbildung				Männer, Frauen
	ohne Berufst.	Männer	Frauen		

zusammen. Inwieweit die erhöhten Abgänge in ein Beschäftigungsverhältnis oder in die stille Reserve münden, geht aus dieser Untersuchung nicht hervor; jedoch ist aus anderen Quellen bekannt, daß insbesondere bei verheirateten Frauen die Abgänge in die nichtregistrierte Arbeitsreserve dominieren.²⁾

Typ 4 besteht aus einer Kombination der Abgangsmuster 2 und 3: Kurzzeitig ansteigende Abgänge bei 1-3 monatiger und bei 6-12 monatiger Dauer der Arbeitslosigkeit.

Die Ergebnisse zeigen, daß hauptsächlich der Typ 1, also die kontinuierlich zurückgehende Abgangskurve, den Prozeß des Ausscheidens aus der Arbeitslosigkeit erklärt. Die hierfür maßgeblichen Gründe könnten die aus den Segmentationstheorien bekannten Selektionsmechanismen sein.

Kontinuierlich zunehmende Abgänge werden dagegen für keine der betrachteten Personengruppen festgestellt.

Das Abgangsmuster 3 als quantitativ zweitwichtigster Typ ist vor allem für über 45-jährige Männer sowie einen Großteil der Frauen charakteristisch. Bei diesen Personengruppen dominiert das Ausscheiden aus der Arbeitslosigkeit nach der einjährigen Arbeitslosigkeit entweder in Rente oder in die stille Reserve.

Typ 2 kommt für sich genommen relativ selten vor. Nach dem Merkmal Stellung im Beruf fallen lediglich angestellte Männer unter 25 Jahre mit gehobenen Tätigkeiten in diese Gruppe. Frauen sind bei diesem Verlaufsmuster jedoch wesentlich stärker vertreten als Männer. Insbesondere jüngere Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Frauen, die vor der Arbeitslosigkeit entweder nicht abhängig oder überhaupt nicht berufstätig waren, fallen in diese Kategorie.

In Kombination mit Typ 3 kommt das Abgangsmuster 2 dagegen relativ häufig vor. Quantitativ am bedeutendsten sind bei

diesem Typ 4 die Akademiker, Teilzeitarbeitsuchende, Personen, die vor der Arbeitslosmeldung in schulischer Ausbildung standen und vor allem Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Aus den unterschiedlichen Verläufen des Ausscheidens aus der Arbeitslosigkeit ergibt sich nun folgende Idee für die Quantifizierung der unbeweglichen Arbeitsreserve: Man stellt zunächst den Verlauf der Arbeitslosigkeit für die Kerngruppe am Arbeitsmarkt, die hier definiert ist als "Unter 45-jährige Facharbeiter", dem Verlauf aller Arbeitslosen gegenüber. Dann ermittelt man den (hypothetischen) Restbestand an Arbeitslosen, der sich nach 4 Monaten ergeben hätte, wenn alle Arbeitslosen dieselben guten Wiedereingliederungschancen gehabt hätten wie die Kerngruppe am Arbeitsmarkt.

In Tabelle 2 kann das methodische Vorgehen direkt nachvollzogen werden. Der Vergleich dieses hypothetischen mit dem tatsächlichen Restbestand ergibt diejenige Zahl an langfristig Arbeitslosen, die aufgrund der schlechten Wiedereingliederungsquoten längerfristig arbeitslos sind. Das Ausmaß der unbeweglichen Arbeitsreserve liegt danach bei knapp 200.000 Personen.

2.2 Die bewegliche Arbeitsreserve

Die Herausbildung einer unbeweglichen Arbeitsreserve ist - wie eingangs schon erwähnt - nur die eine Seite des Ausleseprozesses. Die andere Seite stellen die "ständig unständig Beschäftigten" dar.

Von den rd. 500.000 kurzfristig (unter 4 Monate) Arbeitslosen waren 1977 immerhin 130.000 oder 26 % im Jahreszeitraum davon öfter als einmal arbeitslos. Diese Zahl gibt annähernd die Größenordnung der beweglichen Arbeitsreserve wieder.

Tabelle 2: Quantifizierung der Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit September 1977

8-jährige Dauer der Arbeitslosigkeit (nach dem letzten Zugangsdatum) Mai 1977	Arbeitslos Mai 1977		4-monatige Verbleibswahrscheinlichkeit	tatsächlicher Best- bestand im September 1977		hypothetischer Bestbestand *)	tatsächlicher Bestbestand	kurzfristig Arbeitslose September 77 unter 4 Monate	Mehrfach- arbeits- losigkeit (%)	Strukturalisierte Arbeits- losigkeit	
	absolut	%		absolut	%					absolut	%
Unter 1 Monat	163.910	17,3	0,310								
1 Monat bis unter 3 Monate	257.225	27,2	0,354								
3 Monate bis unter 6 Monate	197.772	20,9	0,400								
6 Monate bis unter 12 Monate	194.704	20,6	0,488	50.825	12,3	39.356	11.469	497.133	0,265	131.700	14,5
12 Monate bis unter 24 Monate	94.538	10,0	0,566	90.594	22,0	61.761	29.233				
24 Monate und darüber	38.226	4,0	0,755	94.967	22,9	47.486	47.481				
				94.925	22,9	46.790	48.175				
				53.566	12,9	22.723	30.443				
				28.847	7,0	9.178	19.669				
Insgesamt	946.475	100,0	0,438	414.124	100,0	227.254	186.870			186.870 398.570	20,5 = 35,0

*) Abgabe entsprechend den Kerngruppen am Arbeitsmarkt: Männer unter 45 Jahren und Facharbeiter
(Verbleibswahrscheinlichkeit = 0,240)

Faßt man beide Arten der Strukturalisierung zusammen, so ergeben sich für September 1977 rd. 320.000 Personen (das sind rd. 1/3 des gesamten Arbeitslosenbestandes), die entweder aufgrund ihrer Chancenungleichheit beim Verbleibrisiko (etwa 60 %) oder beim Zugangsrisiko (etwa 40 %) zur unbeweglichen oder beweglichen Arbeitsreserve gezählt werden müssen.

3. Zusammenhang zwischen Strukturalisierung und Segmentation

3.1 Die interne Struktur der Arbeitslosenquoten

Die Polarisierung der Arbeitsmarktstrukturen wird m.E. am deutlichsten sichtbar, wenn man die interne Struktur von gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten betrachtet. In Tabelle 3 sind diese Quoten in ihre konstituierenden Bestandteile "Betroffenheit von Arbeitslosigkeit", "Mehrfacharbeitslosigkeit" und "Dauer der Arbeitslosigkeit" aufgegliedert worden. Jede dieser 3 Komponenten gibt ein spezifisches Arbeitsmarktrisiko an.

Die von den Segmentationstheoretikern beschworene Tendenz zur Spaltung des Arbeitsmarktes in einen betrieblichen Teilarbeitsmarkt mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen und "guten" Arbeitsplätzen und einen sekundären Teilarbeitsmarkt mit instabilen "Jedermann-Arbeitsplätzen" hat über die Komponente "Mehrfacharbeitslosigkeit" Auswirkungen auf die Gesamtarbeitslosenquote. Insbesondere die Arbeitslosenquoten der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie der Ausländer werden durch diese hohe Instabilität der Arbeitsplätze stark beeinflusst.

Aus zwei weiteren empirischen Befunden läßt sich eine Tendenz zur Fortsetzung der Konzentration der Arbeitslosigkeit auf mehr und mehr dieselben Personen vermuten:

Tabelle 3: Zerlegung der Arbeitslosenquoten in die Bestandteile Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, Mehrfacharbeitslosigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit - September 1976 ¹⁾

	Arbeitslosen- quote	Von Arbeits- losigkeit betroffene Personen *)	Häufigkeit ²⁾	Dauer ³⁾
			der Arbeitslosigkeit	
		vH		...mal im Jahr
Insgesamt	3,9	(9,8)	1,54	13,5
Nach Geschlecht				
Männer	3,0	(7,8)	1,60	12,5
Frauen	5,5	(12,7)	1,47	15,0
Nach Altersgruppen				
unter 25	5,4	(19,2)	1,49	9,8
25 bis 55	3,4	(7,5)	1,59	14,9
über 55	5,2	(6,3)	1,48	29,2
Nach Berufsausbildung				
ohne Berufsausbildung (einschließlich Anlernung)	6,3	(15,0)	1,66	13,2
Lehre, Berufsfachschule, Fachschule	2,8	(7,4)	1,45	13,6
Fachhochschule, Hochschule	2,4	(6,0)	1,25	16,7
Nach Nationalität				
Deutsche	4,0	(9,6)	1,52	14,3
Ausländer	3,8	(13,1)	1,74	8,7
Nach Beschäftigungsverhältnis				
Angestellte	3,5	(7,9)	1,37	16,8
Arbeiter und "Ubrige"	4,3	(11,0)	1,66	12,3
Gewünschte Arbeitszeit				
Vollzeit	3,6	(9,4)	1,56	12,8
Teilzeit/Heimarbeit	9,8	(16,5)	1,42	21,7

1) gibt an, wie viele unterschiedliche Personen (in vH der abhängigen Erwerbspersonen) innerhalb des vorangegangenen Jahres arbeitslos geworden sind.

2) gibt an, wie oft die Arbeitslosen im Durchschnitt während des vorangegangenen Jahres arbeitslos waren.

3) gibt an, wie lange die Arbeitslosen, die innerhalb des vergangenen Jahres ihre Arbeitslosigkeit beendet haben, im Durchschnitt arbeitslos waren.

Quelle: IAB, siehe auch Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1977/78, Tab. 11.

*) Die Zahlen in Klammern sind unter der vereinfachenden Annahme einer etwa gleich hohen Zahl von Zu- und Abgängen (stationäre Bedingungen) an Arbeitslosen ermittelt worden.

- (1) Aus der Untersuchung des IAB über die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit vom September 1976 ergibt sich, daß die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der Mehrfacharbeitslosen drastisch zurückgegangen ist: Während die vorletzte Beschäftigungsperiode dieser Personengruppe nach durchschnittlich 26 Monaten durch Arbeitslosigkeit beendet wurde, betrug die nach dieser Arbeitslosigkeit wieder begonnene Beschäftigungszeit nur noch 10 Monate. Besonders stark zurückgegangen ist die Beschäftigungszeit von älteren Erwerbspersonen, und zwar von 40 Monaten auf weniger als 8 Monate.
- (2) Das erstmals in einer Strukturanalyse der Arbeitslosen im September 1977 erhobene Merkmal "Zahl der beendeten Arbeitslosigkeitsperioden im Jahreszeitraum zuvor" ergab einen Anteil von 22 %, die in diesem Zeitraum zweimal oder öfter arbeitslos geworden sind. Bei der Wiederholung im Mai 1978 betrug dieser Anteil bereits 23,5 %.

Die Segmentationstheorie kann begründen, warum bestimmte Personengruppen (insbesondere Ausländer und Personen ohne Berufsausbildung) ein ständig höheres Risiko haben, arbeitslos zu werden. Erwähnt sei in diesem Zusammenhang nur die "Schlangentheorie" der Arbeitslosigkeit von THUROW, wonach die wenig Qualifizierten am Ende der Schlange stehen und je nach Schwankung der Nachfrage geheuert und gefeuert werden.

Auch können die starken Unterschiede in der Länge der gruppenspezifischen Arbeitslosigkeit zum Teil auf das "Last-in-first-out"-Prinzip beim Einstellen und Entlassen von Arbeitskräften zurückgeführt werden.

Den Zusammenhang zwischen Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit und Segmentation der Arbeitsmärkte sehe ich wie folgt: Eine ausgeprägte Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit, also das Vorliegen eines großen Bestandes an beweglicher und unbeweglicher Arbeitsreserve ist eine notwendige Bedingung dafür, daß ein segmentierter Arbeitsmarkt

vorliegt. Ohne Strukturalisierung ist Segmentation also nicht vorstellbar.

Es ist jedoch äußerst fraglich, ob aus dem Vorliegen einer strukturalisierten und marginalisierten Arbeitslosigkeit schon auf einen segmentierten Arbeitsmarkt geschlossen werden kann. Daß diese hinreichende Bedingung nicht immer gegeben ist, sollen zwei weitere empirische Beispiele zeigen.

3.2 Die unterschiedliche Entwicklung der Männer/Frauen-Relation bei der Arbeitslosenquote

Die seit Beginn der 70er Jahre langsam aber stetige Zunahme der Divergenz der Arbeitslosenquote zwischen Männer und Frauen wird von den Segmentationstheoretikern gerne als Indiz für das Vorliegen eines gespaltenen Arbeitsmarktes genannt. Wenn man jedoch in Tabelle 4 die Veränderung der beiden Arbeitslosenquoten zusammen mit der Entwicklung des Arbeitskräftepotentials und der Beschäftigung im Zeitablauf verfolgt, so wird klar, daß zwischen Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosenquote keine strenge Beziehung besteht³⁾. Die Arbeitslosenquote kann bei steigender Beschäftigung sogar zunehmen, dann nämlich, wenn das Arbeitskräftepotential noch stärker steigt. Genau dies trifft gegenwärtig für die Arbeitslosenquote der Frauen zu. Andererseits kann bei sinkender Beschäftigung die Arbeitslosenquote zurückgehen, wenn das Arbeitskräftepotential noch stärker zurückgeht als die Beschäftigung (so gegenwärtig bei den Männern).

Von der Beschäftigungsentwicklung her gesehen müßte demnach gegenwärtig die Arbeitslosenquote der Männer höher und die der Frauen niedriger sein.

In der Rezession von 1967 war die Situation gerade umgekehrt: Die Beschäftigung bei den Frauen ging stärker zurück als bei den Männern, trotzdem stieg die Arbeitslosenquote der Männer

Tabelle 4: Angebots- und Nachfragekomponenten der Veränderung von Arbeitslosenquoten

Jahr	abhängig Erwerbs- tätige ET	Arbeits- lose ALO	Erwerbs- personen EP	Arbeits- losen- quoten	Δ ALO-Q abs.	Δ EP %	Veränderungen zum Vorjahr — Δ ET %
1	2	3	4	5	6	7	8
Männer							
1966	14.121.000	77.633	14.198.633	0.55			
1967	13.767.000	231.153	13.998.153	1.65	1.10	-1.41	-2.51
1968	13.812.000	116.399	13.928.399	0.84	-0.82	-0.50	0.33
1969	14.053.000	58.224	14.111.224	0.41	-0.42	1.31	1.74
1970	14.227.000	48.675	14.275.675	0.34	-0.07	1.17	1.24
1971	14.188.000	70.621	14.258.621	0.50	0.15	-0.12	-0.27
1972	14.273.000	102.452	14.375.452	0.71	0.22	0.82	0.60
1973	14.343.000	106.343	14.449.343	0.74	0.02	0.51	0.49
1974	14.254.000	289.132	14.543.132	1.99	1.25	0.65	-0.62
1975	13.697.000	546.489	14.243.489	3.84	1.85	-2.06	-3.91
1976	13.626.000	436.562	14.062.562	3.10	-0.73	-1.27	-0.52
1977	13.717.000	424.404	14.141.404	3.00	-0.10	0.56	0.67
Frauen							
1966	7.374.000	35.093	7.409.093	0.47			
1967	7.128.000	109.925	7.237.925	1.52	1.05	-2.31	-3.34
1968	7.132.000	58.068	7.190.068	0.81	-0.71	-0.66	0.06
1969	7.317.000	42.253	7.359.253	0.57	-0.23	2.35	2.59
1970	7.496.000	48.663	7.544.663	0.64	0.07	2.52	2.45
1971	7.605.000	76.119	7.681.119	0.99	0.35	1.81	1.45
1972	8.021.000	92.208	8.113.208	1.14	0.15	5.63	5.47
1973	8.182.000	112.762	8.294.762	1.36	0.22	2.24	2.01
1974	8.196.000	267.744	8.463.744	3.16	1.80	2.04	0.17
1975	8.036.000	460.065	8.496.065	5.42	2.25	0.38	-1.95
1976	8.074.000	461.752	8.535.752	5.41	-0.01	0.47	0.47
1977	8.196.000	486.853	8.682.853	5.61	0.20	1.72	1.51

Spalte 2: abhängige Erwerbstätige ohne Soldaten

April/Mai

Quelle: Mikrozensus

Spalte 3: Arbeitslose

September

Quelle: ANBA

Spalte 4: = Sp. 2 + Sp. 3

Spalte 5: = $\frac{\text{Sp. 3}}{\text{Sp. 4}}$ 100

stärker an als die der Frauen, weil die Reduktion des Arbeitskräftepotentials bei den Frauen damals viel höher war als bei den Männern.

Die Aufgliederung der Veränderung der Arbeitslosenquote in eine Nachfrage- und eine Angebotskomponente zeigt daher sehr deutlich, daß die gegenwärtig starke Zunahme der Frauenarbeitslosenquote nicht so sehr das Resultat eines Rückgangs von Frauenarbeitsplätzen als vielmehr auf eine Zunahme des Erwerbspersonenpotentials zurückzuführen ist.

3.3 Die Struktur der Arbeitslosigkeit zu Beginn der 50er Jahre

Im folgenden soll kurz auf die Arbeitsmarktsituation der frühen 50er Jahre eingegangen werden. Dies deshalb, weil die Struktur der Arbeitslosigkeit von damals mit der heutigen erstaunlich große Ähnlichkeiten aufweist. Das Ausmaß der Strukturalisierung war damals allerdings erheblich größer. Trotzdem hat man nicht den Versuch unternommen, dieses Phänomen segmentationstheoretisch zu erklären.

Die Arbeitsmarktlage sah damals wie folgt aus:

- Die Zahl der Arbeitslosen betrug von 1949 bis 1954 im Jahresdurchschnitt 1,3 Millionen und ging trotz der hohen Wachstumsraten des Sozialprodukts bis 1955 nur ganz allmählich zurück.
- Die Arbeitslosenquote betrug 1954 7 %. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit lag dagegen bei 25 % (heute 15 %). Dies bedeutet, daß nahezu 4,5 Millionen Fälle von Arbeitslosigkeit im Laufe des Jahres registriert wurden. Die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit war damals trotz der schon mehrere Jahre anhaltenden

Millionenarbeitslosigkeit mit 3,3 Monaten kürzer als heute (3,7 Monate).

- Dagegen waren im Arbeitslosenbestand damals nahezu 30 % über 2 Jahre arbeitslos (heute rd. 7 %). Es gab also 4 mal mehr Langfristarbeitslose als heutzutage.
- Die Arbeitslosenquoten der Männer und Frauen entwickelten sich genau so auseinander wie heute: War die Arbeitslosenquote der Männer 1950 mit 10,4 % noch höher als die der Frauen (9,8 %), so waren ab 1951 die Frauen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Männer. 1954 betrug die Relation der Quoten 6,8 % (Männer) zu 7,4 % (Frauen). 1955, als nach damaliger Sicht die Vollbeschäftigung praktisch erreicht war, waren immer noch 4,7 % der Männer und 6 % der Frauen arbeitslos. Erst 1958 waren die Frauen wieder im Vorteil.

Daß die Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit damals wesentlich ausgeprägter war als heute geht auch aus einer Sonderauszählung der Arbeitslosen vom Oktober 1952 hervor.⁴⁾ Diese Strukturanalyse der Arbeitslosen ergab, daß 41,3 % der Arbeitslosen nicht oder nur beschränkt arbeitsverwandbar waren.

Als Behinderungsursachen wurden von der Arbeitsverwaltung genannt: (Die Zahlen beziehen sich auf die nicht-arbeitsverwendbaren Frauen)

- 59 % Körperliche Behinderung und gesundheitliche Schäden
- 44 % Überalterung
- 26 % Geringe berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten
- 14 % Mangelnder Arbeitswille
- 9 % Charaktermängel
- 8 % Eingeschränkter Arbeitswille

Daß die Schuld an der Arbeitslosigkeit damals noch stärker als heute bei den Arbeitslosen selbst gesucht wurde, möchte ich mit folgendem Zitat belegen: (Quelle ist ebenfalls die Strukturanalyse der Arbeitslosen von 1952)

Die Öffentlichkeit interessiert sich seit längerem lebhaft für die Frage, ob und inwieweit die von der Arbeitsverwaltung erstellten Arbeitslosenzahlen "echt" sind; denn es erscheint unverständlich, daß einerseits die Arbeitslosenzahl im Bundesgebiet die Millionengrenze selbst zur Zeit des saisonmäßig günstigsten Beschäftigungsstandes bisher niemals unterschritten hat, während andererseits für die Wirtschaft geeignete Arbeitskräfte oft nur schwer oder gar nicht zu beschaffen sind.

Die Arbeitslosenzahlen sind jedoch nicht "falsch", wie gelegentlich behauptet wird. Sie sind "technisch richtig", da gewissenhaft ausgezählt wird, und sie sind "inhaltlich richtig", da ihnen der von der Arbeitsverwaltung verwendete übliche Begriff der Arbeitslosigkeit zugrunde liegt. Die sogenannten "unechten" Arbeitslosen gelangen lediglich dadurch in die Statistik, daß das heutige, der Arbeitsmarktwirklichkeit nicht mehr genügend angepaßte Unterstützungssystem sie in den von den Arbeitsämtern zu betreuenden Personenkreis miteinbezieht.

Für die Statistik gibt es nur eine Möglichkeit, um Klarheit zu schaffen, nämlich die statistisch erfaßten Arbeitslosen nach dem Grad ihrer Arbeitsverwendbarkeit aufzugliedern. Es muß sich dann ergeben, wie groß die echte Arbeitskraftreserve im Rahmen der statistisch nachgewiesenen Arbeitslosigkeit wirklich ist.

Die empirischen Befunde für die Konstruktion einer Segmentationstheorie waren damals also wesentlich günstiger als heute. Daß diese Theorie nicht schon in diesen Jahren entwickelt wurde, liegt sicherlich auch daran, daß es noch

keine Systemtheorie gab. Sonst wäre vielleicht die arbeitsmarkttheoretische Revolution schon 1954 ausgebrochen (zwei Jahre später aber sang- und klanglos wieder von der Bühne abgetreten).

Wie alle Vergleiche hinkt natürlich auch dieser; aber das Beispiel könnte doch eine Warnung sein, aus den vorhandenen empirischen Befunden schon die Revolution der Arbeitsmarkttheorie zu prophezeien.

Anmerkungen:

- 1) D. FREIBURGHHAUS: Dynamik der Arbeitslosigkeit, Meisenheim 1978, S. 234;
CH. BRINKMANN: Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung von Langfristarbeitslosen, MittAB 2/1978, S. 181;
F. EGLE: Dauer, Häufigkeit und Abbau der Arbeitslosigkeit, MittAB 1/1978, S. 12.
- 2) CH. BRINKMANN: Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung a.a.O.
- 3) Zur Methode der Aufgliederung der Veränderung der Arbeitslosenquote in eine Angebots- und Nachfragekomponente siehe: K.W. ROTHSCCHILD: Arbeitslosigkeit in Österreich, in: Arbeitsmarktpolitik, Heft XXIII, 1977, S. 16 ff.
- 4) Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Statistik: Die Schichtung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland und in West-Berlin Mitte Oktober 1952. Nürnberg 1953.

Christian Brinkmann

Segmentierung, Strukturalisierung, Flexibilität -
Zur Relevanz einiger segmentationstheoretischer Aussagen
für den Gesamtarbeitsmarkt

Gliederung

1. Einleitung

1.1 Begriffsklärung

1.2 Zielsetzung

2. Zum Ausmaß betriebszentrierter Segmentation

2.1 Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse

2.2 Berufliche Veränderungen (Mobilität) nach der
Arbeitslosigkeit

2.3 Betriebstypen

2.4 Gründe für die Beschäftigungsentwicklung aus der
Sicht der Betriebe

2.5 Realisierte und potentielle Substitution

2.6 Schlußfolgerungen für Theorie und Empirie

3. Zu den Auswirkungen betriebszentrierter Segmentation

3.1 Niveau der Arbeitslosigkeit

3.2 Struktur der Arbeitslosigkeit (Strukturalisierung)

3.3 Arbeitsmarktpolitik

4. Zusammenfassung (Thesen)

1. Einleitung

1.1 Begriffsklärung

Segmentation wird definiert als der "Grad der relativ dauerhaften Aufspaltung des Arbeitsmarkts in institutionell mehr oder weniger verfestigte Teilmärkte". ¹⁾ Versteht man "institutionell" hierbei nicht juristisch, sondern soziologisch, d.h. als ein Hinweis auf überindividuelle (gesellschaftliche) Festlegungen bzw. Barrieren schlechthin, dann ist Segmentation die Kehrseite von Flexibilität. ²⁾ Ein Arbeitsmarkt ohne Segmentation würde den Grenzfall vollkommener Flexibilität darstellen, in dem jegliche Mobilitäts- und Substitutionsbarrieren fehlen und der im übrigen auch jede Form struktureller Arbeitslosigkeit ausschließt.

Diese Feststellung kann und soll nicht bedeuten, daß Flexibilitätsforschung, wie sie vor allem auch seit langem das IAB betreibt, neuere segmentationstheoretische Ansätze einfach "absorbiert"; hierauf soll im folgenden (Abschnitt 2.6) noch näher eingegangen werden. Aus dieser Feststellung folgt jedoch, daß es möglich sein müßte, segmentationstheoretische Aussagen mit Ergebnissen der empirischen Flexibilitätsforschung zusammenzuführen, obwohl hierbei wegen des unterschiedlichen Ausgangspunktes der jeweiligen Forschungsrichtungen (theoretische Aussagen über Verhaltensweisen von Betrieben und Individuen auf der Mikroebene des Arbeitsmarktes einerseits, empirische Aussagen über dessen Makrostruktur andererseits) erhebliche Schwierigkeiten zu erwarten sind. Dabei ist im Hinblick auf die aufgeführte Definition die relevante Fragestellung nicht, ob es Segmentation am Arbeitsmarkt gibt; Segmentation wird es faktisch auf allen Arbeitsmärkten geben. Es handelt sich vielmehr um folgende empirische Fragen:

1. Welche Art bzw. welche Arten von Segmentation gibt es in welchem Ausmaß zu einem bestimmten Zeitpunkt, welche Veränderungen lassen sich im Zeitablauf erkennen und welche

Ursachen bzw. Ursachenkonstellationen liegen bestimmten Segmentationsformen und ihren Veränderungen zugrunde?

2. Welche Auswirkungen haben auf der Mikroebene erkennbare und erklärable Segmentationen auf der aggregierten Ebene des Gesamtarbeitsmarktes. Dabei sind angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation insbesondere Auswirkungen auf das Niveau und auf die Struktur der registrierten Arbeitslosigkeit von Bedeutung. Zu beachten ist allerdings, daß Beschäftigungsveränderungen und Veränderungen der Arbeitslosigkeit nicht direkt miteinander korrespondieren, sondern im Hinblick auf Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials (insbesondere demographische Veränderungen bei Deutschen und Rückwanderung von Ausländern) und den Aufbau einer "Stillen Reserve" zum Teil auch unabhängig voneinander variieren. So würde man z.B. (etwas vereinfacht) sagen können, daß bei gleicher demographischer Situation wie Ende der 60er Jahre gegenwärtig trotz Rezession und trotz Wachstumsschwäche der Wirtschaft (hinzuzufügen wäre: trotz Segmentation am Arbeitsmarkt) keine nennenswerte Arbeitslosigkeit bestehen würde. ³⁾

Ausmaß und Auswirkungen spezifischer Segmentationsformen auf den Gesamtarbeitsmarkt müssen zumindest in groben Zügen quantifizierbar sein, um arbeitsmarkt- oder auch bildungspolitische Konsequenzen ziehen zu können. Erinnerung sei hier an ähnliche Probleme im Zusammenhang mit der Diskussion um "freiwillige Arbeitslosigkeit" bzw. Arbeitsunwilligkeit oder mangelnde Motivation von Arbeitslosen: zweifellos auf der Mikroebene als individuelle Verhaltensweise einzelner erkennbar, ist es jedoch fragwürdig und wissenschaftlich nicht haltbar, hierin ohne weiteres (d.h. insbesondere auch ohne Versuch der Quantifizierung) einen Hauptgrund oder auch nur einen wesentlichen Grund für die gegenwärtig hohe Arbeitslosigkeit zu sehen. In einer neueren, repräsentativ angelegten Studie ⁴⁾ konnte nunmehr - trotz methodischer Schwierigkei-

ten - durch sich ergänzende indirekte Verfahren nachgewiesen werden, daß solche in der öffentlichen Diskussion stark im Vordergrund stehenden Verhaltensweisen allenfalls bei 10 % der Arbeitslosen anzutreffen sind, wobei auch dann noch offen bleiben muß, ob solche Verhaltensweisen Ursache sind oder Auswirkung von Arbeitslosigkeit oder auch ob sie lediglich Selektionskriterien darstellen, die das Niveau der Arbeitslosigkeit letztlich gar nicht beeinflussen.

1.2 Zielsetzung

Bei dem Versuch, segmentationstheoretische Aussagen mit empirischen Befunden zu konfrontieren, ergibt sich die Schwierigkeit, daß es sich bei der Segmentationstheorie um kein festgefügtes Gedankengebäude handelt; es werden vielmehr eine Vielzahl von Einzelthesen und Begründungen für ganz bestimmte Verhaltensweisen von Betrieben und Individuen auf dem Arbeitsmarkt angeboten.⁵⁾ Im (wohl allerdings extremen) Einzelfall wird darüber hinaus die empirische Überprüfbarkeit von Aussagen dadurch in Frage gestellt, daß die Möglichkeit einer ex-ante-Zuordnung zur Stamm- bzw. Randbelegschaft eines Betriebes (als zentralen Arbeitsmarktsegmenten) weitgehend verneint wird.⁶⁾

Um einen eindeutigen Bezug herzustellen, stütze ich mich im folgenden daher ausschließlich auf eine neuere Veröffentlichung von SENGENBERGER.⁷⁾ Dies bedeutet eine Einschränkung auf den Ansatz des ISF, darüber hinaus wohl aber auch, daß einige in dieser Veröffentlichung enthaltenen Aussagen (insbesondere zu den Auswirkungen von Segmentation auf Niveau und Struktur der Arbeitslosigkeit sowie auf Arbeitsmarktpolitik) nicht von allen Segmentationstheoretikern geteilt werden. Es geht hier also nicht um eine Auseinandersetzung mit Segmentationstheorie schlechthin, sondern um den empirischen Gehalt einiger - vielleicht sogar überspitzter,

aber schon in der öffentlichen Diskussion befindlicher -
segmentationstheoretischer Aussagen.

Diese Auseinandersetzung leidet im übrigen darunter, daß von der empirischen Seite her ausschließlich Befunde aus Studien herangezogen werden müssen, die nicht oder nicht primär segmentationstheoretisch angelegt waren. Es handelt sich hierbei insbesondere um die Untersuchungen des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen (1970),⁸⁾ über die Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen (1972),⁹⁾ über Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit (1975)¹⁰⁾ sowie um die neuerdings im Auftrag des BMA von Infratest durchgeführten Befragungen von beschäftigten und arbeitslosen Arbeitnehmern sowie von Betrieben (1977/78).¹¹⁾ Gegenüberstellung und Argumente sind daher auch nicht als strikte empirische Beweisführung für oder wider Segmentationstheorie zu verstehen; es handelt sich lediglich um Anhaltspunkte bzw. "Evidenzen"¹²⁾, wobei die Schlußfolgerungen in vieler Hinsicht unbefriedigend bzw. vorläufig bleiben müssen (vgl. Abschnitt 2.6).

2. Zum Ausmaß betriebszentrierter Segmentation

Es gibt aus betriebs-, branchen- und regionalspezifischen Fallstudien hinreichende Belege und Begründungen dafür, daß der betriebliche Markttypus (betriebsspezifische Segmentation) im Vergleich zum fachlichen Markttypus auch in der Bundesrepublik Deutschland eine beachtliche Rolle spielt.¹³⁾ Hierauf deuten ebenfalls, wie sich aus dem folgenden ergibt, bestimmte Informationen auf der Ebene des Gesamtarbeitsmarktes. Die bereits erwähnten Flexibilitätsuntersuchungen geben jedoch Hinweise darauf, daß die aus dem betrieblichen Markttypus abgeleitete Trennung zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarktsegment bislang offenbar nicht "durchschlägt", d.h. quantitativ nicht im Vordergrund steht. Hier-

zu werden im folgenden eine Reihe von zum Teil nur lose miteinander verknüpften Einzelbefunden aufgeführt.

2.1 Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse

Dem zitierten Beitrag von SENGENBERGER lassen sich folgende Feststellungen entnehmen:

1. In der Bundesrepublik Deutschland hat sich in den letzten 10 Jahren Segmentation in Richtung betriebszentrierter Segmentation verändert und vertieft. ¹⁴⁾
2. Bei betriebszentrierter Segmentation spielt die Stabilität des Arbeitsplatzes (Betriebszugehörigkeitsdauer, Arbeitgeberwechsel) eine zentrale Rolle, wobei eine positive Rückkoppelung von Instabilität der Arbeitsplätze und instabilem Erwerbsverhalten der Arbeitskräfte besteht. ¹⁵⁾
3. Es gibt parallel und in Verbindung zur betriebsspezifischen Segmentation eine Polarisierung der Arbeitsplätze in solche mit relativ hohen und solche mit niedrigen Qualifikationsanforderungen. ¹⁶⁾

Ausgehend von diesen Feststellungen lassen sich nun folgende Fragen stellen:

1. Gibt es Anzeichen dafür, daß sich die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 10 Jahren wesentlich verändert hat? Zumindest für männliche Erwerbspersonen ist es möglich, die Betriebszugehörigkeitsdauer im Jahre 1970 mit der im Jahre 1978 (also annäherungsweise nach einem 10-Jahreszeitraum) miteinander zu vergleichen (Übersicht 1 im Anhang).

2. Gibt es Anzeichen für eine Polarisierung der Arbeitskräfte bzw. "Spaltung der Beschäftigten" im Hinblick auf die Stabilität der Arbeitsverhältnisse, ist also in diesem Sinne eine Gruppe von "sekundären Arbeitskräften" bzw. eine instabile Randbelegschaft auf dem Arbeitsmarkt nachweisbar, so daß auch
- a) eine nennenswerte Quantität von Arbeitskräften davon betroffen ist und
 - b) sich eine Konzentration auf bestimmte Qualifikationsgruppen ergibt?

Beschäftigungsdauer

Übersicht 1 zeigt zunächst, daß sich die Beschäftigungsdauer bei Arbeitslosen (im letzten Beschäftigungsbetrieb vor der Arbeitslosigkeit) zwischen 1975 und 1978 kaum verändert hat; 1978 ist der Anteil von Arbeitslosen aus Beschäftigungsverhältnissen, die weniger als ein Jahr gedauert hatten, mit 26 % sogar noch etwas geringer als 1975 (30 %).

Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als drei Jahren sind allerdings bei Arbeitslosen im Vergleich zu den Beschäftigten wesentlich überrepräsentiert. Die Betriebszugehörigkeitsdauer spielt also offenbar als Selektionskriterium am Arbeitsmarkt (bei der Entstehung und/oder Beendigung von Arbeitslosigkeit) eine erhebliche Rolle.

Vergleicht man (bei männlichen Beschäftigten) die Betriebszugehörigkeitsdauer im Jahre 1970 mit der im Jahre 1978, lassen sich nur kleinere Veränderungen erkennen, die eine leichte Stabilisierung bedeuten: der Anteil von Beschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeitsdauer (bis unter drei Jahre) hat sich bis 1978 von 26 auf 22 % verringert, bei entsprechender Erhöhung des Anteils in den Gruppen mittlerer Betriebszugehörigkeitsdauer. Dieser Befund paßt tendenziell zu der aus der Statistik der Einstellungsanzeigen erkennbaren leichten Abschwächung der gesamtwirtschaftlichen Fluktuationsrate zwischen beiden Zeitpunkten.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer hängt in gewisser Weise vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten ab (Übersicht 2). Es läßt sich jedoch keine sehr starke Konzentration auf einzelne Gruppen (z.B. die Gruppe der männlichen einfachen Arbeiter) erkennen. Stattdessen besteht eine starke Abhängigkeit vom Alter der Befragten. ¹⁷⁾

Als Schlußfolgerung ergibt sich einerseits eine Bestätigung der Vermutung, daß die Beschäftigungsdauer ein wesentliches Selektionskriterium im Hinblick auf Arbeitslosigkeit darstellt. Andererseits läßt sich bei ihr keine wesentliche Veränderung im Zeitablauf ¹⁸⁾ und - bei einer Aufgliederung nach dem Qualifikationsniveau (und Geschlecht) - keine Polarisierung der Arbeitskräfte im Hinblick auf ihre Beschäftigungsdauer erkennen.

Fluktuation vor und nach der Arbeitslosigkeit

In Übersichten 1 und 3 ist für Arbeitslose die Zahl der Arbeitgeber bzw. Beschäftigungsverhältnisse in den letzten fünf Jahren vor der Arbeitslosigkeit aufgeführt. Zwar konzentrieren sich Arbeitslose mit vielen (instabilen) Beschäftigungsverhältnissen auf den Arbeiterbereich, und zwar speziell auf un- und angelernte Arbeiter, solche Instabilität betrifft aber nur einen kleinen Teil der Arbeitslosen insgesamt: Im Jahre 1975 hatten 15 % der Arbeitslosen in dem 5-Jahreszeitraum vier und mehr Arbeitgeber, 1978 waren es sogar nur 9 %.

Für die aufgeworfenen Fragen ist auch die Fluktuation nach der Arbeitslosigkeit von Interesse, d.h. die Stabilität der beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Lt. Infra-test-Arbeitslosenbefragung von 1978 hatten innerhalb des - allerdings sehr kleinen - Bezugszeitraumes von 3-4 Monaten (zwischen der Stichprobe und Befragung) lediglich 2 % der Wiederbeschäftigten den Arbeitgeber gewechselt. Deutlichere Hinweise auf das Problem ergeben sich aus der IAB-Arbeitslosenuntersuchung von 1975 (Übersicht 4). Bei einem Bezugszeitraum von einem Jahr haben immerhin 20 % der zur

Zeit der Befragung erwerbstätigen ehemaligen Arbeitslosen zwischenzeitlich bei mehr als einem Arbeitgeber gearbeitet. Weiterhin haben rund 20 % derjenigen, die auch nach einem Jahr arbeitslos gemeldet waren, zwischenzeitlich gearbeitet, wobei es sich um reguläre befristete oder nicht befristete Beschäftigungsverhältnisse gehandelt haben kann, um mißglückte Versuche zur Arbeitsaufnahme oder in einzelnen Fällen auch um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Hier zeigt sich doch eine beachtliche wenn auch quantitativ nicht durchschlagende Instabilität bei der beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen (mit einer gewissen Konzentration auf jüngere männliche Arbeiter).

Mehrfacharbeitslosigkeit

Übersichten 1 und 3 enthalten auch Angaben darüber, wie oft die Arbeitslosen in den letzten fünf bzw. zehn Jahren arbeitslos waren. ¹⁹⁾ Rund ein Viertel von ihnen war zwischen 1973 und 1978 mehr als einmal arbeitslos; bei männlichen Arbeitslosen, die zuvor als einfache Arbeiter beschäftigt waren, waren es sogar gut 50 %, bei jugendlichen Arbeitslosen zwischen 20 und 25 Jahren immerhin 33 %. Die Infratest-Arbeitgeberbefragung von 1978 enthält eine wichtige ergänzende Information: "Arbeitgeber scheinen gerade gegenüber Mehrfacharbeitslosen besonders kritisch zu sein. Unter den Gründen für die Ablehnung von Bewerbern geben die befragten Arbeitgeber zu 44 % den Grund 'häufiger Stellenwechsel' und zu 20 % den Grund 'zu oft arbeitslos' an." ²⁰⁾

Wiederholte Arbeitslosigkeit hat offenbar für die Arbeitgeber eine erhebliche Signalwirkung und dient damit als Selektionskriterium bei der Einstellung. So wichtig dieser Problembereich erscheint, so sehr ist jedoch auch darauf aufmerksam zu machen, daß von wiederholter Arbeitslosigkeit nur ein kleiner Teil der Arbeitslosen betroffen ist. Von allen abhängig Beschäftigten und (zum Zeitpunkt der Befragung) Arbeitslosen haben im übrigen (nach einer 1977 im Rahmen des SPES-Projekts durchgeführten Befragung) 18 %

nach 1970 ihren Arbeitsplatz einmal oder mehrmals verloren, darunter 4 % mehrmals.²¹⁾

Kündigungsart und Kündigungsgründe

Auch aus der Art der Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich einige interessante Hinweise auf die Stabilität der Erwerbsverhältnisse. So ist zunächst auf den vergleichsweise kleinen Anteil von 3-4 % hinzuweisen, der bei Beschäftigten und Arbeitslosen auf befristete Beschäftigungsverhältnisse entfällt (Übersichten 1, 5-7). Hierbei dürften allerdings illegale und halblegale Beschäftigungsverhältnisse und auch Leiharbeit, die möglicherweise eine zunehmende Bedeutung erhalten,²²⁾ kaum erfaßt sein. Obwohl befristete Arbeitsverhältnisse in Teilbereichen - z.B. bei Berufsanfängern aus dem akademischen Bereich - durchaus eine Rolle spielen, stellen sie für den Arbeitsmarkt insgesamt, auch im direkten Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit, bislang nur ein untergeordnetes Problem dar.

Zu beachten ist, daß rund ein Viertel der Arbeitslosen²³⁾ von sich aus das letzte Beschäftigungsverhältnis gekündigt hat. Wie Übersicht 7 erkennen läßt, stehen hinter solchen "freiwilligen" Kündigungen eine Reihe von sicher ernst zu nehmenden persönlichen und auch betrieblichen Zwängen (z.B. gesundheitliche Gründe oder ein durch die Berufstätigkeit des Ehepartners induzierter Wohnortwechsel). Der Hinweis erscheint jedoch nicht unwichtig, daß in der genannten Größenordnung Arbeitslosigkeit weitgehend unabhängig von spezifischen betrieblichen Strategien entsteht.

2.2 Berufliche Veränderungen (Mobilität) nach der Arbeitslosigkeit

Die Untersuchungen des IAB und von Infratest lassen übereinstimmend ein hohes Ausmaß von horizontaler und vertikaler Mobilität bei der beruflichen Wiedereingliederung von Ar-

beitslosen erkennen (Übersicht 8). So wechselt mehr als die Hälfte der Arbeitslosen mit der Wiederaufnahme der Arbeit die Branche, knapp die Hälfte den Beruf und mehr als ein Drittel von ihnen erleidet einen Qualifikationsverlust in dem Sinne, daß die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach eigener Einschätzung nur noch in geringem Ausmaß verwertet werden können.

Bei der Aufgliederung nach einzelnen Gruppen von Arbeitslosen zeigt sich im Hinblick auf die Mobilität nach der Arbeitslosigkeit insgesamt ein sehr differenziertes Bild.²⁴⁾ So verbinden sich vor allem bei Arbeitslosen mit niedrigen bzw. ohne formale Bildungsabschlüsse und insbesondere auch bei Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen stark unterdurchschnittliche Wiedereingliederungsquoten mit Qualifikationsverlust und beruflichen Verschlechterungen. Ein deutlicher Hinweis darauf, daß keineswegs alle Arbeitslosen bei der beruflichen Wiedereingliederung Nachteile in Kauf nehmen müssen, gibt Übersicht 9. Demnach stufen sogar 37 % der hier einbezogenen Befragten die Stelle nach der Arbeitslosigkeit besser ein als die letzte davor (gegenüber 27 % mit beruflichen Verschlechterungen).²⁵⁾ Nun sind solche Einschätzungen auf jeden Fall zu relativieren: Die Tatsache, daß überhaupt ein neuer Arbeitsplatz gefunden wurde, kann positiv verzerrend eine Rolle spielen. Weiterhin kann im Sinne einer "Dissonanzreduktion" der alte Arbeitsplatz retrospektiv negativer bewertet werden als zu früheren Zeiten. Schließlich können auch relativ geringfügige Veränderungen bei weitgehend unveränderter beruflicher Stellung bei der subjektiven Einschätzung den Ausschlag geben.²⁶⁾ Den Ergebnissen läßt sich jedoch entnehmen, daß die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitslosen gewissermaßen ein positives wie auch ein negatives Vorzeichen haben kann. Unter dem Gesichtspunkt der Segmentation am Arbeitsmarkt scheint die Feststellung wichtig, daß sich im Hinblick auf solche beruflichen Veränderungen nach der Arbeitslosigkeit zwar Unterschiede nach dem Qualifikationsniveau der Arbeitslosen ergeben; sie halten sich jedoch in Grenzen.

Ergänzend - mehr als generelles Indiz für insgesamt hohe Flexibilität am Arbeitsmarkt und weniger mit speziellen segmentationstheoretischen Aussagen verknüpfbar - sei an dieser Stelle auf die Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten und Arbeitslosen (speziell auch Langfristarbeitslosen) verwiesen (Übersicht 10).

2.3 Betriebstypen

Betriebszentrierte Segmentation ist auch eine Frage zunehmender Betriebs- bzw. Unternehmensgrößen, wobei für die Differenzierung Stamm-/Randbelegschaft (und damit für das Arbeitslosigkeitsrisiko) u.a. die Frage eine Rolle spielt, ob es sich um ein Hauptwerk oder einen Zweigbetrieb handelt:²⁷⁾ Beschäftigte aus Kleinbetrieben (potentiell Zulieferer) und aus Zweigwerken müßten demnach ein überdurchschnittliches Beschäftigungsrisiko tragen. Hierzu ergeben sich aus der Infratest-Studie einige relevante Hinweise (Übersicht 11).

So läßt sich tatsächlich erkennen, daß ein überproportionaler Anteil von Arbeitslosen aus Kleinbetrieben stammt. Der Anteil von Arbeitslosen aus Großbetrieben (2.000 und mehr Beschäftigte) liegt demgegenüber weit unter dem entsprechenden Anteil bei den Beschäftigten (15 % gegenüber 24 %). Dabei ist allerdings zu beachten, daß der Rückgang der Ausländerbeschäftigung bei Großbetrieben in stärkerem Maße eine Rolle gespielt haben dürfte. Außerdem haben Großbetriebe in stärkerem Maße ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer und der Möglichkeit eines vorgezogenen Altersruhegeldes (nach einem Jahr Arbeitslosigkeit) entlassen.²⁸⁾ Ein direkter Schluß von Arbeitslosigkeit auf Beschäftigungsveränderung dürfte also gerade in diesem Fall (Aufgliederung nach Betriebsgrößenklassen) problematisch sein.

Entgegen der Erwartung zeigt sich, daß die "wirtschaftliche

Lage" von Großbetrieben eher schlechter ist als die der übrigen, wobei als Maßstab die betrieblichen Angaben über Auslastung der Belegschaft und die erwartete Beschäftigungsentwicklung dienen (Übersicht 12). Wenn Großbetriebe in stärkerem Maße Produktions- und Beschäftigungsrisiken auf kleinere Zweigbetriebe bzw. abhängige Zuliefererbetriebe verlagern, müßte eigentlich für Großbetriebe eine überdurchschnittlich gute wirtschaftliche Lage erkennbar sein.

Bei einer Aufgliederung danach, ob die Arbeitsstätten Einbetriebsunternehmen, Zentralen oder Niederlassungen von Mehrbetriebsunternehmen sind, ²⁹⁾ schneiden im Hinblick auf die "wirtschaftliche Lage" Einbetriebsunternehmen weder besonders gut noch besonders schlecht ab. Mehrbetriebsunternehmen sind demgegenüber sowohl in der positiven wie in der negativen Gruppe überrepräsentiert, wobei - und dies erscheint die direkteste Berührung mit segmentationstheoretischen Aussagen - Unterschiede zwischen Zentralen und Niederlassungen nicht erkennbar sind.

2.4 Gründe für die Beschäftigungsentwicklung aus der Sicht der Betriebe

Angesichts der bisher aufgeführten Befunde kann es nicht verwundern, daß auch aus der Sicht der Unternehmen betriebszentrierte Personalpolitik im Hinblick auf das Gesamtausmaß der Beschäftigung nur ein untergeordnetes Kalkül darstellt. Es überwiegen demgegenüber nach wie vor (betriebliche) Produktions- und Absatzüberlegungen.

Dies ergibt sich zum einen aus den gemeinsam von IAB und Ifo durchgeführten Unternehmensbefragungen. ³⁰⁾ Zum anderen wurde im Rahmen der Infratest-Unternehmensbefragung erhoben, welche Rolle die Absicht, die Beschäftigtenzahl zu stabilisieren, im Hinblick auf die Entwicklung des Personalbestandes spielt. Lediglich 17 % aller Nennungen (von 211 %; Mehr-

fachnennungen; vgl. Übersicht 13) entfallen auf diese Gruppe. Kaum ein Einfluß ergibt sich hierbei von der Branche bzw. Betriebsgröße, wohl aber hat die wirtschaftliche Lage (im oben angegebenen Sinne) eine gewisse Bedeutung: bei expandierenden Betrieben spielt die Absicht, die Beschäftigtenzahl zu stabilisieren, mit 9 % (von 209 %; Mehrfachnennungen) eine noch geringere Rolle als im Durchschnitt aller Betriebe (Übersicht 14).

Zwar ist nicht anzunehmen, daß eine derartige Selbsteinschätzung von Betrieben (bzw. den hier überwiegend befragten Personalabteilungen der Betriebe) in vollem Umfang die Realität der betrieblichen Personalpolitik widerspiegelt. Andererseits wird dieses Bild aber gestützt von Ergebnissen der IAB/Ifo-Betriebsbefragungen, die erkennen lassen, daß hinter der insgesamt stagnierenden Beschäftigung Betriebe mit expandierender Produktion und expandierender Beschäftigung einerseits sowie Betriebe mit schrumpfender Produktion und schrumpfender Beschäftigung andererseits stehen.

Die Feststellung SENGENBERGERS, daß die globale (wachstums- bzw. konjunkturbedingte) Nachfragesituation nicht unmittelbar auf den Grad der Beschäftigung durchschlägt ³¹⁾ (sondern über Produktivitäts- und Arbeitszeitvariation vermittelt wird, d.h. durch den Auf- und Abbau entsprechender betrieblicher Reserven), ist zwar richtig, verweist aber nicht bzw. nicht notwendigerweise auf ein grundsätzlich neues Unternehmerverhalten angesichts eines stärker strukturierten Arbeitsmarktes. Ein solches - auch durch arbeitsmarktpolitische Instrumente unterstütztes ³²⁾ - "Abpuffern" der Beschäftigung wäre z.B. gleichermaßen bei fachlicher wie bei betriebsspezifischer Segmentation denkbar, braucht also zur Erklärung keiner spezifischen Segmentationstheorie. Hierauf ist noch zurückzukommen.

2.5 Realisierte und potentielle Substitution

Abschließend sollen hier zwei weitere, eher am Rande liegende aber relevante Befunde aus der Infratest-Betriebsbefragung aufgeführt werden.

Zum einen wurde erfragt, inwieweit seit 1973 freigewordene, zuvor von Ausländern gehaltene Arbeitsplätze nun auch von Deutschen besetzt wurden. Es besteht zumindest die Vermutung, daß in der Bundesrepublik Deutschland auch nach diesem Kriterium eine gewisse Segmentation von Arbeitsplätzen erfolgt, obwohl die Bedeutung sicher hinter der von rassischen Trennungen auf dem US-Arbeitsmarkt zurückbleibt. ³³⁾

Für mehr als die Hälfte der befragten Firmen (56 %) traf die entsprechende Frage nicht zu. Bei den übrigen (= 100 %) ergab sich - mit konkretem Bezug auf die letzten fünf freigewordenen Arbeitsplätze -, daß 27 % dieser "Ausländerarbeitsplätze" überwiegend mit Deutschen besetzt wurden, 22 % überwiegend mit Ausländern, 34 % teils mit Deutschen, teils mit Ausländern. 17 % der Stellen blieben überwiegend unbesetzt. ³⁴⁾ Hierbei handelt es sich nicht nur um (im Zusammenhang mit dem Anwerbestopp von ausländischen Arbeitnehmern) quasi unbesetzbare Arbeitsplätze, sondern auch um Stellen, die im Zusammenhang mit einem generellen Beschäftigungsabbau unbesetzt blieben. Insgesamt ergibt sich aus den aufgeführten Ergebnissen ein Bild, das mit einer strikten Segmentation des Arbeitsmarktes nach Nationalität der Beschäftigten (bzw. nach der Trennung Deutsche/Ausländer) nur schwer vereinbar erscheint.

Zweitens zeigte die Studie, daß jeder vierte im Jahre 1977 freigewordene Arbeitsplatz nicht wieder neu besetzt wurde; umgekehrt betraf jede vierte Neueinstellung einen neu geschaffenen Arbeitsplatz, d.h. es handelte sich hierbei um eine Erstbesetzung. ³⁵⁾ Welche Faktoren hinter diesen starken "Bewegungen" im einzelnen stehen, ist den bislang vorliegenden Untersuchungsergebnissen nicht zu entnehmen. Sie

lassen sich zunächst als erhebliches betriebliches Flexibilitätspotential deuten, wobei allerdings nicht bekannt ist, wie weit diese Flexibilitätsspielräume tatsächlich ausgeschöpft wurden oder aber durch Trennlinien am Arbeitsmarkt (d.h. durch Segmentation) faktisch eingeschränkt wurden.

2.6 Schlußfolgerungen für Theorie und Empirie

Die aufgeführten empirischen Ergebnisse haben Anhaltspunkte dafür ergeben, daß betriebszentrierte Segmentation als dominierendes Beschäftigerverhalten (bzw. auch Verhalten von Arbeitskräften) auf dem Gesamtarbeitsmarkt bislang nicht zu erkennen ist. Dies kann und soll nicht heißen, daß derartige Verhaltensweisen überhaupt keine Rolle spielen: Einige Befunde (z.B. zur Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse) lassen sogar eine gewisse - nur nicht durchschlagende - Bedeutung des betrieblichen Markttypus für den Gesamtarbeitsmarkt erkennen.

Allerdings legen noch ungelöste Probleme sowohl der Empirie wie der Theorie nahe, mit Aussagen über das Ausmaß betriebszentrierter Segmentation (zum gegenwärtigen Zeitpunkt) noch zurückhaltend zu sein:

Zum einen lassen sich bestimmte Betriebstypen, Verhaltensweisen und Arbeitskräftestrukturen, die für die Segmentationstheorie besonders relevant sind, auf der Makro-Ebene empirisch (noch) nicht oder nur schlecht erfassen, z.B.: Verlagerung von Produktion auf Zulieferer- oder Zweigbetriebe; Anpassung von Produktion und Beschäftigung in Zweigbetrieben (einer schrumpfenden Branche, in einem strukturschwachen Gebiet); Herausbildung von "Schwankungsbelegschaften"; Fluktuation von ungelernten, jüngeren männlichen Arbeitern und ihre Rückwirkung auf das Beschäftigerverhalten usw. Hier können z.T. Sekundäranalysen vorhandener Untersuchungen (z.B. auch der zitierten Infratest-Untersuchung)

weiterhelfen, um hinreichend desaggregierte Daten zu erhalten. Weiterhin könnten bestimmte relevante Merkmale in statistische Großerhebungen (z.B. Beschäftigtenstatistik, Arbeitslosenstatistik, Arbeitsstättenzählung) übernommen werden. Schließlich scheint es trotz aller methodischen Schwierigkeiten unabdingbar, repräsentative Sonderuntersuchungen speziell zur Frage betriebszentrierter Segmentation durchzuführen, weil nur so erhebliche Unsicherheiten in der Interpretation vorliegender Ergebnisse überwunden werden können.

Zum anderen ist festzustellen, daß Segmentation - und damit auch Flexibilität auf dem Gesamtarbeitsmarkt - betreffende Hypothesen bislang nicht präzise herausgearbeitet wurden. So wird z.B. das empirische Ergebnis zur Betriebszugehörigkeitsdauer von männlichen Arbeitnehmern (in Verbindung mit dem Hinweis auf hohe Mobilitätskosten für Arbeitskräfte und hohe Wiederbeschaffungskosten für Arbeitgeber im Falle eines Betriebswechsels) als "deutlicher Ausdruck für die Schließung der Beschäftigungsbereiche einzelner Arbeitgeber zu eigenständigen betriebsinternen Teilarbeitsmärkten mit stabilen Belegschaften" interpretiert,³⁶⁾ während der gleiche Befund (ebenso unpräzise) mit "beträchtlich hoher" oder (für Arbeitsmarktpolitik) "ausreichend hoher" Flexibilität vereinbart erscheint. Hier fehlen nicht nur hinreichend desaggregierte Daten, hier fehlt insbesondere ein aus der Theorie abgeleiteter Beurteilungsmaßstab.

Betrachtet man die aufgeführten Schwierigkeiten als Aufforderung zu weiterer theoretischer und empirischer Forschung, dann lassen sich auch scheinbare Widersprüche zwischen Segmentationstheorie und Flexibilitätssforschung auflösen: Flexibilitätssforschung, die nicht mehr schwerpunktmäßig beschreibt und mit vorhandenen statistischen Kategorien (die gewissermaßen geronnene Theorie darstellen) arbeitet, sondern stärker theoretisch (d.h. auch segmentationstheoretisch) orientiert ist, dürfte weitgehend identisch sein mit einer nicht nur plausible Denkfiguren anbietenden, sondern auch quantifizierenden Segmentationssforschung. Gemeinsame

Forschungslücken wären dann

1. auf der Mikroebene die empirische Untersuchung von Verhaltensweisen, die zunächst (theoretisch) aus bestimmten Interessenlagen von Individuen und Betrieben unter Berücksichtigung bestimmter Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes deduziert werden;
2. für den Arbeitsmarkt insgesamt repräsentative Erhebungen zur Bestimmung des quantitativen Gewichts solcher Verhaltensweisen und ihrer weiteren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

3. Zu den Auswirkungen betriebszentrierter Segmentation

Abschließend soll in diesem Abschnitt auf einige Folgen betriebszentrierter Segmentation eingegangen werden. Dabei geht es um die beiden (strikt zu trennenden) Fragen nach Niveau und Struktur der Arbeitslosigkeit, weiterhin um bestimmte Zusammenhänge mit der Arbeitsmarktpolitik. Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß z.B. selbst bei hoher betriebszentrierter Segmentation ein Einfluß dieses Phänomens auf Niveau oder Struktur der Arbeitslosigkeit insgesamt nicht selbstverständlich ist, sondern als Ursache - Wirkungs-Beziehung - erst empirisch nachgewiesen oder plausibel gemacht werden muß. Umgekehrt ist davon auszugehen, daß hohe Arbeitslosigkeit bzw. eine gewisse "Strukturalisierung" als empirische Befunde noch keineswegs den Rückschluß auf das Vorhandensein einer bestimmten Ursache (hier Segmentation) erlaubt. Daß dies einem logischen Fehlschluß gleichkäme, wurde bereits von SCHUI erwähnt. ³⁷⁾

3.1 Niveau der Arbeitslosigkeit

Von SENGENBERGER wird u.a. auch die These vertreten, daß betriebszentrierte Segmentation in einem nicht unwesentlichen Umfang zur gegenwärtig hohen Arbeitslosigkeit beitrage. Hierbei wird auf gewisse Stoßdämpfer- und Lag-Effekte verwiesen, sowie auf erhöhte Friktionen, die aus der Arbeitsmarktpaltung resultieren.³⁸⁾

Nun erscheint es nicht unplausibel, daß Segmentation zu einer gewissen Erhöhung von Friktionen führt, die ein gewisses Hemmnis für die Wiederaufnahme einer Arbeit darstellen. Man muß jedoch die aufgeführten Stoßdämpfer- und Lag-Effekte, die sich sicherlich in gewissem Umfang nachweisen lassen, daraufhin untersuchen, ob sie wirklich Folge betriebspezifischer Segmentation sind. So wäre die Frage zu beantworten, ob sich nicht z.B. bei überwiegend fachlicher Segmentation unter gegenwärtigen wirtschaftlichen und politischen (d.h. auch arbeitsmarktpolitischen) Gegebenheiten derartige Effekte ergeben; und weiter: wären diese nicht selbst bei einem völlig unstrukturierten Arbeitsmarkt vorstellbar, d.h. als Verhaltensweise mit bestimmten betrieblichen Interessen vereinbar? Schließlich: Vermindern sie nicht gar (zumindest in Phasen wirtschaftlichen Abschwungs) Arbeitslosigkeit? Die während der Rezession 1974/75 entstandenen und bis jetzt nicht "aufgezehrten" Produktivitäts- und Arbeitszeitreserven sprechen eher für solch eine Interpretation.³⁹⁾

Abgesehen von solchen inhaltlichen Einwänden, die im übrigen auch von alternativen Theorieansätzen her formuliert werden können,⁴⁰⁾ erscheint es allein aus formalen Gründen, nämlich wegen der aufgezeigten Empirie- und Theoriedefizite, zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt unmöglich, eine Quantifizierung des behaupteten Einflusses vorzunehmen. Wie stark die der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation zugrundeliegenden Mobilitäts- und Substitutionshemmnisse das Gesamtausmaß der gegenwärtigen Unterbeschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit beeinflussen, ist empirisch nicht nachgewie-

sen und gegenwärtig empirisch auch nicht nachweisbar. Während ein gewisser Einfluß plausibel ist (Erhöhung von Friktionen), erscheint ein großer Einfluß im Hinblick auf die oben aufgeführten Befunde unwahrscheinlich.

3.2 Struktur der Arbeitslosigkeit (Strukturalisierung)

Trotz insgesamt hoher Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt lassen Struktur und Verlauf der Arbeitslosigkeit erhebliche Selektionsprozesse zu Lasten von Randgruppen des Arbeitsmarktes (z.B. Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen) erkennen.⁴¹⁾ Diese "Strukturalisierungstendenzen" sind aber nicht notwendigerweise Folge von Segmentation am Arbeitsmarkt, sie könnten sich auch bei völlig unstrukturiertem Arbeitsmarkt als Folge anhaltend hoher Unterbeschäftigung ergeben.

Im folgenden soll auf einige alternative Erklärungsmöglichkeiten hingewiesen werden, die zumindest Teilaspekte dieser "Strukturalisierung" erklären können. Dies soll nicht heißen, daß betriebszentrierte Segmentation keinen Einfluß auf die gegenwärtige Struktur der Arbeitslosigkeit hat; soweit ein solcher Einfluß besteht, ist er jedoch gegenwärtig von anderen Einflußbeziehungen nicht trennbar und damit auch empirisch nicht bestimmbar.

So ist zunächst darauf hinzuweisen, daß sich bestimmte Strukturen der Arbeitslosigkeit, z.B. im Hinblick auf das Alter und gesundheitliche Einschränkungen (soweit sie dem Arbeitgeber bekannt bzw. bei der Einstellung erkennbar sind) voll auf durch das neoklassische Kosten-Nutzenkalkül erklären lassen, wobei die gegenwärtig hohe Arbeitslosigkeit (im Gegensatz zu früher) solche Selektionsprozesse erst zuläßt.

Frauen sind - entgegen verbreiteten Vorstellungen - vom Beschäftigungsabbau seit der Rezession 1974/75 in unterdurch-

schnittlichem Ausmaß betroffen, gleichwohl ist ihre Arbeitslosenquote weit überdurchschnittlich. Zudem sind sie in besonderem Maße von Verdrängungsprozessen bedroht (Übergang in die stille Reserve). Hier ist vor allem auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials zu verweisen, d.h. auf die Tatsache, daß in den vergangenen Jahren das Angebot an männlichen Arbeitskräften stark rückläufig war, während im gleichen Zeitraum im Zusammenhang mit demographischen Entwicklungen und einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen in mittleren Altersjahrgängen das Angebot an weiblichen Arbeitskräften anstieg.⁴²⁾ Im Zusammenhang hiermit spielen Probleme der Phasenerwerbstätigkeit (Wiedereingliederungsprobleme) eine Rolle, desgleichen spezielle Probleme auf dem Teilzeitarbeitsmarkt und die Tatsache, daß das Qualifikationsniveau von Frauen niedriger ist als von Männern.

Weiterhin ist auf mehr soziologische Ansätze zur Erklärung von Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt hinzuweisen. So ist soziologisch der Arbeitsmarkt zunächst eine Machtstruktur,⁴³⁾ was den Zusammenhang mit Klassen- und Schichttheorien nahelegt. Auf sie wird - in gewissem Gegensatz zum ISF-Ansatz - in bestimmten Zweigen der amerikanischen Segmentationstheorie explizit zurückgegriffen. So heißt es bei PIORE: "Die schichtspezifischen Subkulturen sind so beschaffen, daß Arbeitsplätze des sekundären Bereichs mit Arbeitskräften aus der Unterschicht oder mit Jugendlichen aus der Arbeiter- und Mittelschicht besetzt werden können."⁴⁴⁾

OFFE und HINRICHS verweisen auf das - auch schon in der IAB-Verlaufsuntersuchung bei Arbeitslosen verwendete - "Alter-nativrollenkonzept", um zu erklären, daß bestimmte Gruppen "Opfer des Arbeitsmarktes" werden. So heißt es bei ihnen:⁴⁵⁾

"In solchen 'Problemgruppen' des Arbeitsmarktes, die im besonders geringen Maße über marktstrategische Verteidigungs- und Widerstandspotentiale verfügen und deshalb in besonders hohem Maße von Arbeitsmarktrisiken betroffen sind, finden sich vornehmlich Individuen, die durch natürliche oder quasi-natürliche Status-Zuschreibungen gekennzeichnet sind, nämlich durch Alter, Geschlecht, ge-

sundheitlichen Status, sprachliche und ethnische Zugehörigkeit sowie Zugehörigkeit zu agrarischen Wirtschafts- und Lebensformen. Solche askriptiven Merkmale sind soziologisch dadurch definiert, daß sie vom Inhaber eines solchen Merkmals entweder aus physischen oder aus zwingenden kulturellen Gründen ('Stigmatisierungen') nichtwillkürlich aufgegeben werden können sowie dadurch, daß sich an Individuen, die solche Merkmale tragen, spezifische Erwartungen und Statuszuweisungen richten. ...

Wir vertreten im folgenden die These, daß der empirische Zusammenhang zwischen den genannten askriptiven Status-Zuschreibungen einerseits und einer durchschnittlich weit unterprivilegierten Arbeitsmarktlage andererseits dadurch hergestellt und immer wieder reproduziert wird, daß nach kulturellen und politisch-institutionellen Regeln für die Träger der genannten Merkmale arbeitsmarkt-externe Alternativrollen ... als Möglichkeit vorgesehen sind. Wir gehen also, mit anderen Worten, davon aus, daß die Träger der genannten Merkmale auf dem Arbeitsmarkt mit kulturellen Deutungen und gesellschaftlichen Definitionen konfrontiert werden, in denen die Möglichkeit ihrer 'Unterbringung' in arbeitsmarktexterne Alternativ- oder Reserverollen mitgedacht ist; und wir gehen ferner davon aus, daß es genau diese Doppelung der gesellschaftlichen Existenzmöglichkeiten ist, welche für die arbeitsmarkt-strategische Benachteiligung der betreffenden Gruppen maßgeblich ist."

Möglicherweise ist das Alternativrollenkonzept eher geeignet, die Ausgliederung vom Arbeitsmarkt zu erklären, und weniger die Tatsache, daß bestimmte Gruppen unter den registrierten Arbeitslosen überrepräsentiert sind. Immerhin ist darauf zu verweisen, daß nur gut die Hälfte eines jeweiligen Bestands von Arbeitslosen beruflich wiedereingegliedert wird, während die übrigen freiwillig oder unfreiwillig vorläufig oder endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert werden⁴⁶⁾ und damit auch nicht als "sekundäre Arbeitskräfte" unmittelbar zur Verfügung stehen, wie dies andererseits bei segmentations-theoretischen Überlegungen unterstellt werden müßte.

Damit soll auch zugleich auf Grenzen der Strukturalisierung hingewiesen werden: Personen tragen insoweit nicht zur Strukturalisierung bei, wie sie überhaupt nicht als Arbeitslose registriert sind bzw. später in Alternativrollen abgedrängt werden. Innerhalb von zwei Jahren ist ein konkreter Bestand von Arbeitslosen bis auf einen Restposten von rund 10 %

"umgeschlagen", ⁴⁷⁾ d.h. trotz Strukturalisierung ist Arbeitslosigkeit nach wie vor bei weitem kein monolithischer Block; damit soll allerdings in keiner Weise das Problem der Strukturalisierung, das für konkret Betroffene erhebliche Folgeprobleme mit sich bringt, verharmlost werden.

Sieht man Strukturalisierung im Zusammenhang mit der Flexibilitätsproblematik, so ist außerdem die Differenzierung von realisierter und potentieller Flexibilität von Bedeutung. Wichtig für die Beurteilung der Arbeitsmarktsituation ist nicht nur die Frage nach der realisierten, sondern auch die nach der potentiellen Flexibilität und ihren faktischen Einschränkungen. Strukturalisierung heißt faktische Einschränkung von Flexibilität, so daß vorhandene Flexibilitätspotentiale nicht ausgeschöpft werden, mit der Gefahr, daß auf längere Sicht in der Tat ein Kern von fast nicht vermittelbaren Arbeitslosen (bzw. von struktureller Arbeitslosigkeit) entsteht.

Aussagen über (insgesamt "hohe") Substitutionspotentiale am Arbeitsmarkt stammen aus Untersuchungen vor Beginn der Arbeitsmarktkrise 1974/75, wobei die damals realisierte Substitution (bzw. Mobilität) auch als Untergrenze des Potentials interpretiert werden kann. Es kann davon ausgegangen werden, daß solche Potentiale nur langfristig Änderungen unterliegen. Die Aussage, daß sich Flexibilitätsspielräume gegenüber früher nicht wesentlich verändert haben, beruht auf einem Analogieschluß (mit bezug auf frühere Aufschwungsperioden); dies ist plausibler als die Annahme des Gegenteils (wesentliche Veränderung der Flexibilitätspotentiale). Gestützt wird dies durch die aus regional- und betriebspezifischen Querschnittsvergleichen erkennbare Tatsache, daß bei aufschwungähnlichen Verhältnissen auch die Beschäftigung steigt und Arbeitslosigkeit zurückgeht.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, daß sich mögliche Veränderungen der Flexibilitätspotentiale grundsätzlich nur durch Nachfolgeuntersuchungen empirisch belegen lassen, die bis-

lang aber nicht vorliegen und (im Hinblick auf die veränderten Arbeitsmarktverhältnisse) ebenfalls eine wichtige Forschungslücke darstellen.

3.3 Arbeitsmarktpolitik

Aus dem (vermeintlichen) Vorherrschen betriebszentrierter Segmentation am Arbeitsmarkt wird gefolgert, daß die keynesianische Globalsteuerung wie insgesamt globale Arbeitsmarktpolitik (z.B. auch globale Arbeitszeitverkürzung) nicht bzw. nicht mehr voll wirksam wäre. Vorhandene Mobilitäts- und Substitutionshemmnisse würden dazu führen, daß global induzierte zusätzliche Kaufkraft letztlich auch auf der Makro-Ebene primär inflationär wirkt und neue Impulse für Überstunden, Mehrarbeitszeit und Rationalisierung auslösen bzw. einen erhöhten Anreiz zur Substitution von Arbeit durch Kapital darstellen.⁴⁸⁾ Diese Schlußfolgerungen sind empirisch nicht abgesichert:

1. Die aufgeführten Zusammenhänge zwischen betrieblicher Segmentation und Arbeitszeitentwicklung, Rationalisierung (Produktivitätsentwicklung) und inflationären Tendenzen mögen im betrieblichen Einzelfall plausibel erscheinen und auch empirisch nachweisbar sein, es fehlt jedoch der empirische Nachweis für die Wirksamkeit dieser Beziehungen auf der aggregierten Ebene des Gesamtarbeitsmarktes, wo bestimmte Tendenzen in einigen Bereichen durch gegenläufige Tendenzen in anderen überkompensiert werden können.
2. Aktuelle Informationen über die Entwicklung von Arbeitszeit und Produktivität scheinen, wie bereits angedeutet, den ausgesprochenen Thesen sogar offen zu widersprechen: Die effektive Arbeitszeit je Erwerbstätigen liegt bislang knapp unterhalb des längerfristigen Trends, d.h. der Auslastungsgrad der potentiellen Arbeitszeit je Er-

werbstätigen lag 1977 mit 97 % noch unter dem von 1973 (97,5 %) oder 1970 (99 %). Desgleichen sind die während der Rezession 1974/75 gebildeten Produktivitätsreserven noch keineswegs aufgebraucht, die Zuwachsraten der Produktivität je Erwerbstätigenstunde liegen seit der Rezession noch unter (und nicht über) dem vor der Rezession erkennbaren Trend.⁴⁹⁾

Solche Rechnungen mögen aus methodischen Gründen problematisch sein, sie lassen sich jedoch nicht ersetzen durch den sicher richtigen Hinweis auf Rationalisierungsschübe und Überstunden in bestimmten Bereichen der Wirtschaft, die es aber zu allen Zeiten gegeben hat und die sich letztlich zu solchen längerfristigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungspfaden verdichten.

3. Weiterhin sind für eine Arbeitsmarktpolitik, die das Gesamtausmaß der Unterbeschäftigung beeinflussen will, nicht so sehr Ergebnisse der realisierten Mobilität bzw. Substitution relevant, sondern vielmehr solche zur potentiellen: soweit gegenwärtig am Arbeitsmarkt Flexibilitätsspielräume eingeschränkt werden, wird gerade durch eine globale Beschäftigungspolitik die Voraussetzung hierfür wieder außer Kraft gesetzt.

Zwar mag es gute Gründe für eine selektive Arbeitsmarktpolitik geben, die im übrigen durchaus im Rahmen der Globalsteuerung möglich ist (d.h. Steuerungseingriffe primär zugunsten bestimmter Branchen, Regionen oder Problemgruppen), wesentliche neue Hinweise vermag Segmentations-theorie hierfür aber nicht zu geben. Der zum Teil in aller Deutlichkeit erhobene Anspruch, bereits jetzt Impulse für eine kurz- und mittelfristige Politik der Beschäftigungssteigerung geben zu können, erscheint deshalb als verfrüht.

Auch wenn bestimmte (auf der Mikro-Ebene erkennbare) Verhaltenstendenzen insbesondere von Betrieben gegenwärtig

(noch) nicht auf dem Gesamtarbeitsmarkt dominieren, Arbeitsmarktpolitik also auch nicht primär an ihnen zu orientieren ist, sind sie jedoch offenbar wichtig genug, um Ausgangspunkt insbesondere von empirisch orientierten verallgemeinerungsfähigen weiteren Untersuchungen zu sein. Soweit Arbeitsmarktpolitik auch langfristig prophylaktisch orientiert ist, erscheinen Maßnahmen, die dem Aufbau eines "sekundären" Arbeitsmarktes als Folge betriebszentrierter Segmentation entgegenwirken, durchaus angezeigt. Welche Maßnahmen dies sein könnten, ist allerdings bislang auch nur ansatzweise erkennbar:

So verweist SENGENBERGER neben der Subventionierung marginaler Beschäftigung auf die Notwendigkeit gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen mit dem Ziel, Barrieren zu vermindern, "die dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel sowie dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis entgegenstehen", außerdem auf eine Arbeitsmarktpolitik, "die geeignet ist, die Kluft zwischen dem Arbeitsplatzangebot und den Erwartungen der Arbeitskräfte abzubauen." ⁵⁰⁾ Wie solche korrigierenden Eingriffe in das Beschäftigerverhalten bzw. das Arbeitsplatzangebot erfolgen können, d.h. welche Instrumente dafür zur Verfügung stehen und wie sie bei gegebenen Kräfteverhältnissen in der Gesellschaft politisch durchgesetzt werden können, bleibt jedoch offen.

4. Zusammenfassung (Thesen)

1. Wenn Segmentation der "Grad der relativ dauerhaften Aufspaltung des Arbeitsmarktes in institutionell mehr oder weniger verfestigte Teilmärkte" ist, dann ist ein Arbeitsmarkt ohne Segmentation der Grenzfall vollkommener Flexibilität (es fehlen Mobilitäts- und Substitutionsbarrieren). Die relevante empirische Frage ist dann nicht, ob es Segmentation am Arbeitsmarkt gibt, sondern welche

Art bzw. welche Arten in welchem Ausmaß, welche Ursachen ihnen zugrunde liegen und welche Auswirkungen auf der Mikro-Ebene erkennbare und erklärbare Segmentation auf der aggregierten Ebene des Gesamtmarktes haben.

2. Es gibt aus Fallstudien hinreichende Belege und Begründungen dafür, daß der betriebliche Markttypus (betriebs-spezifische Segmentation) im Vergleich zum fachlichen Markttypus eine beachtliche Rolle spielt. Neuere empirische Repräsentativerhebungen geben jedoch Hinweise darauf, daß die aus dem betrieblichen Markttypus abgeleitete Trennung zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarktsegment auf dem Gesamtmarkt bislang offenbar nicht "durchschlägt".
3. Angesichts dieser Befunde kann es nicht verwundern, daß auch aus der Sicht der Unternehmen betriebszentrierte Personalpolitik im Sinne der dualen Arbeitsmarkttheorie im Hinblick auf das Gesamtausmaß der Beschäftigung nur ein untergeordnetes Kalkül darstellt. Es überwiegen demgegenüber nach wie vor (betriebliche) Produktions- und Absatzüberlegungen.
4. Die Konfrontation von empirischen Ergebnissen der Flexibilitätsforschung mit der Theorie des dualen Arbeitsmarktes läßt grundsätzliche noch ungelöste Probleme sowohl der Empirie wie der Theorie erkennen: bestimmte Betriebstypen, Verhaltensweisen und Arbeitskräftestrukturen, die für die Segmentationstheorie besonders relevant sind, lassen sich auf der Makro-Ebene empirisch (noch) nicht oder nur schlecht erfassen; andererseits sind Segmentation und damit auch Flexibilität betreffende Hypothesen bislang nicht präzise genug herausgearbeitet, um auf der Ebene des Gesamtmarktes empirisch überprüfbar zu sein. Scheinbare Widersprüche dürften sich auflösen, wenn Flexibilitätsforschung auch zur Ursachenforschung übergeht (d.h. nicht mehr nur oder schwerpunktmäßig beschreibt) und andererseits Segmentations-

forschung nicht mehr nur plausible Denkfiguren anbietet, sondern auch auf repräsentativer Basis empirisch verifiziert und quantifiziert.

5. Wegen der aufgezeigten Empirie- und Theoriedefizite läßt sich auch nicht genau bestimmen, wie stark die der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation zugrunde liegenden Mobilitäts- und Substitutionshemmnisse das Gesamtausmaß der gegenwärtigen Unterbeschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit beeinflussen. Während ein gewisser Einfluß plausibel ist (Erhöhung von Friktionen), erscheint ein großer Einfluß im Hinblick auf die aufgeführten Befunde unwahrscheinlich.
6. Trotz hoher Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt (insgesamt) lassen Struktur und Verlauf der Arbeitslosigkeit erhebliche Selektionsprozesse zu Lasten von Randgruppen des Arbeitsmarktes erkennen. Diese "Strukturalisierungstendenzen" sind aber nicht bzw. nicht notwendigerweise Folge von Segmentation am Arbeitsmarkt.
7. Wichtig für die Beurteilung der Arbeitsmarktsituation unter Segmentationsgesichtspunkten ist nicht nur die Frage nach der realisierten, sondern auch die nach der potentiellen Flexibilität und ihren faktischen Einschränkungen. Es kann davon ausgegangen werden, daß Flexibilitätspotentiale nur langfristigen Änderungen unterliegen. Daß sich Flexibilitätsspielräume gegenüber früher nicht wesentlich verändert haben, ist plausibler als die Annahme des Gegenteils (wesentliche Veränderungen der Flexibilitätspotentiale), empirische Belege hierfür gibt es derzeit jedoch nicht.
8. Aus dem (vermeintlichen) Vorherrschen betriebszentrierter Segmentation am Arbeitsmarkt wird gefolgert, daß die keynesianische Globalsteuerung wie insgesamt globale Arbeitsmarktpolitik (z.B. auch globale Arbeitszeitverkür-

zungen) nicht bzw. nicht mehr voll wirksam wäre. Diese Schlußfolgerung ist empirisch nicht abgesichert.

9. Der zum Teil in aller Deutlichkeit erhobene Anspruch der Segmentationstheorie, bereits jetzt wesentliche Hinweise für eine kurz- und mittelfristige Politik der Beschäftigungssteigerung geben zu können, erscheint verfrüht. Auch wenn bestimmte Verhaltenstendenzen gegenwärtig (noch) nicht auf dem Arbeitsmarkt dominieren, Arbeitsmarktpolitik also auch nicht primär an ihnen zu orientieren ist, sind sie doch wichtig genug, um Ausgangspunkt insbesondere von empirisch orientierten verallgemeinerungsfähigen weiteren Untersuchungen zu sein. Soweit Arbeitsmarktpolitik auch langfristig prophylaktisch orientiert ist, erscheinen Maßnahmen, die dem Aufbau eines "sekundären" Arbeitsmarktes als Folge betriebszentrierter Segmentation entgegenwirken, durchaus angezeigt. Welche Maßnahmen dies sein könnten, ist allerdings bislang auch nur ansatzweise erkennbar.

Anmerkungen:

- 1) WERNER SENGENBERGER, Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt/Main: Campus, 1978, S. 6. Vgl. auch BURKART LUTZ, "Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation", hektografiertes Manuskript, Febr. 1978, S. 5 (im Auftrag der Sachverständigengruppe "Mittelfristige Beschäftigungsperspektiven" der Kommission der Europäischen Gemeinschaften). PIORE definiert (drei) Arbeitsmarktsegmente als "eine breitgefächerte Typologie von Mobilitätsketten". Vgl. MICHAEL J. PIORE, "Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente", in: Werner Sengenberger (Hrsg.), Der gesplattene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/Main, New York: Campus-Verlag 1978, S. 73.
- 2) Flexibilität wird hier als Oberbegriff für Mobilität (auf seiten der Arbeitskräfte) und Substitution (auf seiten der Arbeitsplätze) verwendet.
- 3) In dieser Zeit (und damit auch während der Rezession 1966/67) ging das deutsche Erwerbspersonenpotential jährlich um rund 200.000 Personen zurück, während es z.Zt. jährlich um 100.000 Personen zunimmt. Vgl. AUTORENGEMEINSCHAFT, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1978 (insgesamt und regional), in: MittAB 1/1978, S. 68 f.
- 4) Vgl. INFRATEST SOZIALFORSCHUNG, INFRATEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, DR. WERNER SÖRGEL, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, Juli 1978 (Band 5 der Schriftenreihe Sozialforschung des BMA).
- 5) Vgl. DIETER FREIBURGHaus, "Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie", in: Michael Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976 (UTB Band 572), und Werner Sengenberger (Hrsg.), Der gesplattene Arbeitsmarkt, a.a.O.
- 6) Vgl. hierzu die Ausführungen von RAINER SCHULTZ-WILD in diesem Band (letzter Absatz des zweiten Abschnitts).
- 7) WERNER SENGENBERGER, Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, a.a.O.
- 8) Neben anderen Teilberichten in den MittAB vor allem HANS HOFBAUER, PAUL KÖNIG, ELISABETH NAGEL, Betriebszu-

- gehörigkeitsdauer bei männlichen deutschen Arbeitnehmern, in: MittAB 3/1974.
- 9) JÜRGEN KÜHL, Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen, in: MittAB 4/1976.
 - 10) Neben anderen Teilberichten in den MittAB vor allem CHRISTIAN BRINKMANN, Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: MittAB 2/1977.
 - 11) INFRATEST SOZIALFORSCHUNG, INFRATEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, DR. WERNER SÖRGEL, a.a.O.
 - 12) Dieser (von der empirischen Seite eher unbefriedigende) Begriff wird gerade auch von Segmentationstheoretikern häufig benutzt.
 - 13) Vgl. vor allem die Untersuchungen des ISF und auch die von BUTTLER und GERLACH in diesem Band vorgestellte Studie.
 - 14) WERNER SENGENBERGER, Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, a.a.O., S. 7.
 - 15) op.cit., S. 38.
 - 16) op.cit., S. 22.
 - 17) 45 % der beschäftigten Arbeitnehmer im Alter von 50 und mehr Jahren sind lt. Befragung von Infratest 20 Jahre und länger in der gleichen Firma beschäftigt (im Durchschnitt aller Arbeitnehmer: 16 %). Vgl. Tab. 25.1 im Materialband 5 der zitierten Studie von Infratest im Auftrag des BMA.
 - 18) LUTZ weist im übrigen darauf hin, "daß schon in den fünfziger Jahren zur dauerhaften Besetzung eines neuen Arbeitsplatzes mindestens zwei bis drei Neueinstellungen notwendig waren", die Fluktuationsrate also auch damals bereits beachtlich war, ohne daß allerdings direkte Vergleiche mit der gegenwärtigen Situation möglich sind. Vgl. BURKART LUTZ, a.a.O., S. 39.
 - 19) Es handelt sich hier um Selbsteinstufungen durch die Befragten.
 - 20) INFRATEST SOZIALFORSCHUNG, INFRATEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, DR. WERNER SÖRGEL, a.a.O., S. 70.

- 21) Vgl. HEINZ-HERBERT NOLL, Die individuelle Betroffenheit und subjektive Wahrnehmung von Beschäftigungsproblemen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, in: MittAB 4/1978. Zu beachten ist, daß hier nicht nach Arbeitslosigkeit, sondern nach Verlust des Arbeitsplatzes gefragt wurde.
- 22) Vgl. WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 39 und 41.
- 23) Lt. Infratest-Befragung sind es 31 %; hier sind aber auch solche Arbeitslose (rd. 5 %) mit einbezogen, die nach solch einer Kündigung ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Bei beschäftigten Arbeitnehmern ist dieser Anteil - in bezug auf das letzte davorliegende Beschäftigungsverhältnis - im übrigen wesentlich größer (73 %).
- 24) Vgl. CHRISTIAN BRINKMANN, a.a.O.
- 25) In Übersicht 8 werden (abweichend von Übersicht 9) 33 % (statt 27 %) Verschlechterungen ausgewiesen, weil aus Gründen der Vergleichbarkeit zum einen Umprozentuierungen vorgenommen wurden - bei 6 % der Befragten liegen Einstufungen nicht vor, weil sie vorher nicht berufstätig waren -, zum anderen nur Arbeitslose aus der Bestandsstichprobe (wie bei der IAB-Untersuchung) herangezogen wurden. Der höhere %-Satz macht auch deutlich, daß Langfristarbeitslose (in der Bestandsstichprobe stärker vertreten als in der Abgangsstichprobe) überdurchschnittlich häufig Verschlechterungen in Kauf nehmen müssen.
- 26) Hierzu gibt es Anhaltspunkte aus der IAB-Untersuchung. Vgl. CHRISTIAN BRINKMANN, a.a.O., S. 214 (Übersicht 9).
- 27) Vgl. WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 16.
- 28) Vgl. CHRISTIAN BRINKMANN, a.a.O., S. 206.
- 29) Lt. Arbeitsstättenzählung 1970 arbeiten 44 % der Beschäftigten in Einbetriebsunternehmen, 23 % in Niederlassungen und 32 % in Zentralen von Mehrbetriebsunternehmen.
- 30) WERNER FRIEDRICH, GERNOT NERB, LUTZ REYHER, EUGEN SPITZNAGEL, Zu den Beschäftigungserwartungen, den Arbeitsplatzreserven und zum Potential an zusätzlichen Teilzeitarbeitsplätzen in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung, in: MittAB 2/1978.

- 31) WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 7.
- 32) Hierzu gehört vor allem die Finanzierung von Kurzarbeit durch die BA.
- 33) WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 31.
- 34) Vgl. Tab. 34.1 in Materialband 3 der zitierten Studie von Infratest im Auftrag des BMA.
- 35) INFRA TEST SOZIALFORSCHUNG, INFRA TEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG, DR. WERNER SÖRGEL, a.a.O., S. 39.
- 36) WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 12.
- 37) Die Aussage "Wenn A dann B" und die Feststellung der Existenz von B erlaubt nicht den Rückschluß auf die Existenz von A, denn B kann auch durch andere Faktoren verursacht sein.
- 38) WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 20 ff. und S. 7.
- 39) Vgl. AUTORENGEMEINSCHAFT, a.a.O.; vgl. auch Abschnitt 3.3.
- 40) Vgl. z.B. die Ausführungen von SCHUI in diesem Band.
- 41) Vgl. CHRISTIAN BRINKMANN, KAREN SCHÖBER-GOTTWALD, Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75, in: MittAB 2/1976. FRANZ EGGLE, Dauer, Häufigkeit und Abbau der Arbeitslosigkeit. Eine kombinierte Bestandsanalyse der Arbeitslosen vom Mai und September 1977, in: MittAB 1/1978. CHRISTIAN BRINKMANN, Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung von Langfristarbeitslosen, in: MittAB 2/1978, sowie das Referat von EGGLE in diesem Band.
- 42) Vgl. AUTORENGEMEINSCHAFT, a.a.O.
- 43) CLAUD OFFE, KARL HINRICHS, Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage benachteiligter Gruppen von Arbeitnehmern, in: Claus Offe (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt, 1977, S. 32.
- 44) MICHAEL J. PIRE, a.a.O., S. 90.

- 45) CLAUS OFFE, KARL HINRICHS, a.a.O., S. 34 f.
- 46) Vgl. CHRISTIAN BRINKMANN, Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung von Langfristarbeitslosen, a.a.O.
- 47) CHRISTIAN BRINKMANN, op.cit.
- 48) WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 24 und S. 52.
- 49) AUTORENGEMEINSCHAFT, a.a.O., S. 53 und S. 55.
- 50) WERNER SENGENBERGER, op.cit., S. 57 und S. 58.

Arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmer nach

"Stabilität" der Beschäftigungsverhältnisse

Übersicht 1

	Arbeitslose		Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	
	1975 (IAB)	1978 (infratest)	1978 (infratest)	1970 (IAB)	1978 (infratest)
a) Beschäftigungsdauer (bei Arbeitslosen: letzter Beschäftigungsbetrieb vor Arbeitslosigkeit)					
bis unter 1 Jahr	30	26	10	}	}
1 bis unter 3 Jahre	27	25	15		
3 bis unter 5 Jahre	15	}	15		
5 bis unter 10 Jahre	13		25		
10 Jahre und länger	15		36		
Summe	100	100	100	100	100
b) Zahl der Arbeitgeber in den letzten 5 Jahren vor der Arbeitslosigkeit					
1 Arbeitgeber	43	48			
2 Arbeitgeber	28	29			
3 Arbeitgeber	15	13			
4 Arbeitgeber	8	4			
5-8 Arbeitgeber	6				
9 und mehr Arbeitgeber	1	5			
Summe	100	100 *)			
c) Mehrfacharbeitslosigkeit von Arbeitslosen nach eigenen Angaben	letzte 10 Jahre 1965-1975	letzte 5 Jahre 1973-1978			
1 x arbeitslos	67	72			
2 x arbeitslos	19	16			
3 x arbeitslos	7	4			
4 x arbeitslos	2	2			
5 x und öfter arbeitslos	5	2			
k.A.		4			
Summe	100	100			
d) Kündigungsart des letzten Beschäftigungsverhältnisses (bei Beschäftigten: vor der gegenwärtigen Tätigkeit)					
durch Arbeitgeber	65	50	14		
durch Arbeitnehmer	20	31 **)	73		
gegenseitiges Einvernehmen	12	12	9		
befristetes Arbeitsverhältnis abgel.	3	4	3		
sonstiges, k.A.		3	1		
Summe	100	100	100		

Übersicht 2

25.3

* PEPRÄSENTATIVBEFRAGUNG ZUR MORILITAETS-UND FORTBILDUNGSREIFTSCHAFT BESCHAEFTIGTER ARBEITNEHMER *

FRAGE 50 WIE LANGE ARBEITEN SIE SCHON IN IHRER JETZIGEN FIRMA BZM. IHRER JETZIGEN STELLE?

* G R U N D G E S A M H E I T * BESCHAEFTIGTE ARBEITER UND ANGESTELLTE IN DER BUNDESREPUBLIK UND WEST-BERLIN

PROZENTWERTE (SENK.)

	M A N N E R		F R A U E N		
	AR- BEITER	ANGE- STELLE	EINF. AR- BEITER	FACH. AR- BEITER	AUSF. AN- GEST.
GESAMT	945	1049	201	527	98
1994	945	1049	201	527	98
BASIS GEM.	945	1049	201	527	98
* WIE LANGE SCHON IN JETZIGER FIRMA					
UNTER 3 MONATE	3	3	4	2	7
3 MONATE BIS UNT.-1. JAHR	7	7	9	5	15
1 BIS UNT. 3 JAHRE	15	14	18	10	16
3 BIS UNT. 5 JAHRE	15	15	11	15	13
5 BIS UNT. 10 JAHRE	25	21	20	21	15
10 BIS UNT. 20 JAHRE	20	21	19	22	23
20 JAHRE UND LAENGER	16	19	13	15	10
KEINE ANGABE	0	0	0	0	0
SUMME	101	99	99	99	101

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1978

Übersicht 3

FRAGE 159 BITTE DENKEN SIE EINMAL AN DIE LETZTEN 5 JAHRE, ALSO ZURÜCK BIS ANFANG 1973. BEI WIEVIELEN VERSCHIEDENEN ARBEITGEBERN WAREN SIE IN DIESER ZEIT BESCHÜFTIGT?

FRAGE 160 WIE OFT SIND SIE IN DIESER ZEIT ARBEITSLS GEWORDEN?

FRAGE 163 WIE IST DAS IN IHREM BERUF: WENN MAN ZWISCHENDURCH MAL ARBEITSLS IST, SCHADET DAS DEM BERUFLICHEN FORTKOMMEN?

* TEILGESAMTHEIT * STICHPROBE A=ARBEITSLSE NOV.77-OhNE BEFRAGTE,DIE KEINE ARBEIT GESUCHT HABEN

PROZENTWERTE (SEMK.)

VOR DER ARBEITSLSGKEIT

GESAMT BASIS: GEN. UNGEN. 1544 797 612 267 205 58 111 272 53 270 174 1538 770 646 233 181 50 99 299 57 299 198

* WIE OFT ARBEITSLS IN DEN LETZTEN 5 JAHREN?

EINMAL 72 65 81 47 67 71 82 78 75 80 84
ZWEIMAL 16 20 13 27 19 23 15 14 16 14 14
DREIMAL 4 7 1 17 8 2 2 2 2 2 2
VIELMALS 2 3 1 17 1 4 2 1 1 1 1
KEINMAL 2 3 0 6 0 4 2 3 3 1 0
KEINE ANGABE 4 2 3 2 4 2 1 1 3 2 5

SUMME GESAMT 100 100 100 99 99 99 100 99 100 100 99
SUMME MEHRFACH ARBEITSLS 24 33 16 50 28 27 17 20 22 18 10

* SCHADET ARBEITSLSGKEIT DEM BERUFLICHEN FORTKOMMEN?

JA, SEHR 22 18 26 22 23 45 41 9 27 22 18
JA, EIN WENIG 27 23 33 23 28 21 27 21 21 30 47
NORMALERWEISE NICHT 45 52 37 48 42 28 28 45 45 45 32
KEINE ANGABE 6 6 4 7 5 8 4 5 7 4 2

SUMME GESAMT 99 99 100 99 99 100 100 100 100 100 99
SUMME JA 48 42 59 45 51 64 67 30 48 52 65

* WIEVIEL ARBEITGEBER IN DEN LETZTEN 5 JAHREN?

BEI 1 ARBEITGEBER 45 43 50 27 42 38 44 57 51 53 55
BEI 2 ARBEITGEBERN 22 25 32 25 26 26 40 23 27 32 27
BEI 3 ARBEITGEBERN 12 15 11 22 13 21 11 9 11 10 10
BEI 4 ARBEITGEBERN 4 6 2 9 6 6 2 4 3 1 2
BEI 5 UND MEHR ARBEITG. 5 8 2 13 6 8 2 5 2 2 1
BEI KEINEM, HABE WAHREND DER GANZEN ZEIT NICHT GEARBEITET
BEI KEINEM, WAR SELBSTSTÄNDIG
KEINE ANGABE 1 0 2 2 2 2 2 2 2 2 3

SUMME GESAMT 99 99 100 99 99 100 100 100 100 100 99
SUMME 3 UND MEHR ARBEITGEBER 21 28 15 44 26 36 13 17 17 13 13

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1978

Übersicht 4

Erwachsene deutsche Arbeitslose vom September 1974 (20 Jahre und älter), gegliedert nach Verbleib zum Zeitpunkt der Befragung (September 1975) und Anzahl der Arbeitgeber nach September 1974 — in % —

Anzahl der Arbeitgeber nach September 1974	erwerbs- tätig	arbeits- los	Verbleib zum Zeitpunkt der Befragung				Summe
			Ausbildung, Fortbildung, Umschulung	Hausfrau	Rentner	Sonstige	
daneben nicht gearbeitet							
1 Arbeitgeber	80,3	79,0	81,2	89,7	96,5	73,2	54,0
2 Arbeitgeber	13,3	16,8	16,7	9,1	3,0	19,5	36,8
3 oder mehr Arbeitgeber	2,5	3,1	0,9	1,0	0,4	4,3	6,3
daneben selbständig geworden	3,9	0,9	1,3	0,1	0,2	2,6	1,4
		0,1	-	-	-	0,4	1,5
Summe	100	100	100	100	100	100	100
Zahl der Fälle	2 174	2 033	234	682	565	375	6 063

Quelle: Christian Brinkmann, Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: Mittab 2/1977, S. 210

Übersicht 5

39,4

* REPRÄSENTATIVBEPFRAGUNG VON ARBEITSLSEN UND ABGANGERN AUS ARBEITSLSOSKEIT *

FRAGE 65 HABEN SIE DIE STELLE SELBST GEKUENDIGT ODER IST INNEN DURCH DEN ARBEITGEBER GEKUENDIGT WORDEN?
FRAGE 66 IST INNEN DIE KUENDIGUNG VOM BETRIEB NAHEGELEGT WORDEN ODER GING DER WUNSCH VON INNEN AUS?

* TEILGESAMTHEIT * TEILSTICHPROBE A- ARBEITSLSE NOV. 77
-OHNE BEFRAGTE, DIE VOR INHRER ARBEITSLSOSKEIT NOCH NICHT BERUFSTÄTIG WAREN (2)

PROZENTWERTE (SEWK.)

VOR DER ARBEITSLSOSKEIT

	LOSIGKEIT		* D A V O N : M A E N N E R *		* O A V O N : F R A U E N *	
	AR- BEI- TER	ANGE- STELL- TE	EINF. FACH- AR- BEI- TER	AUSF. QUALIF. ANGE- STELL- TER	EINF. FACH- AR- BEI- TER	AUSF. QUALIF. ANGE- STELL- TE
GESAMT			283	219	58	121
	852	646	249	196	50	109
	828	683			321	62
9ASIS GEW. UNGEW.	1567	828			292	57
	1576				321	82
					287	318
					181	206

* ART DER KUENDIGUNG

ARBEITGEBER BERRISTETES ARBEITSV- HAEFTNIS ABGELAUFEN NACH ENDE DER AUSBILDUNG NICHT UEBERNOMMEN	50 4 1	58 3 0	44 4 1	61 6 0	64 2 -	45 5 4	52 7 -	53 2 -	47 -	46 3 1	34 3 1
SELBST GEKUENDIGT IM BEIDERSEITIGEN EINVERNEHMEN SUMME SELBST/EINVERNEHM- LICH	31 12 43	27 10 37	37 14 50	22 9 31	18 15 33	26 16 41	25 15 40	35 8 43	40 13 53	39 11 50	44 16 61
VOM BETRIEB NAME GELEGT GING VON MIR AUS WEDER NOCH / KEINE ANGABE	5 33 5	5 27 5	4 41 5	4 22 5	8 18 7	9 27 5	8 27 5	4 36 3	6 44 3	3 43 4	3 50 8
SUMME A:											
VON ARBEITGEBER GEKUENDIGT ODER KUENDIGUNG NAHEGELEGT	59	67	53	72	73	64	67	59	53	53	40
SUMME B:											
KUENDIGUNG AUS EIGENEN ANTRIEB	38	32	46	27	25	32	32	39	47	47	58

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1978

Übersicht 6

* REPRÄSENTATIVBEFRAGUNG ZUR MOBILITÄTS-UND FORTBILDUNGSBEREITSCHAFT BESCHÄFTIGTER ARBEITNEHMER *										27,3
FRAGE 53 WAREN SIE DIE STELLE, DIE SIE VORHER HATTEN, SELBST GEKUNDT ODER IST INNEN DURCH DEN ARBEITGEBER GEKUNDT WORDEN										
FRAGE 54 WENN SIE DIE DAMELGE STELLUNG VERGLEICHEN MIT DER, DIE SIE HEUTE HABEN: IST DIE JETZIGE, INSGESAM GESEHEN, MEHR EINE BESSERE STELLE, EINE EWA GLEICHWERTIGE STELLE ODER MUSSTEN SIE DURCH DEN WECHSEL VERSCHLECHTERUNGEN IN KAUF NEHMEN										
* T E I L G E S A M T H E I T * BEFRAGTE, DIE VOR IHRER JETZIGEN BESCHÄFTIGUNG BEI EINEM ANDEREN ARBEITGEBER BESCHÄFTIGT WAREN										
PROZENTWERTE (SEWK..)										
	* M Ä N N E R *			* F R A U E N *						
	AR- GESAMT	ANGE- BEITER	STELLE STELLE	EINF.- AR- BEITER	AUSE- FACH- AR- BEITER	QUALIF.- AN- AM- GEST.	EINF.- AR- BEITER	FACH- AN- AM- GEST.	QUALIF.- AN- AM- GEST.	
9ASIS GEN.	1481	737	744	176	389	84	299	130	42	176
* ART DER KUNDIGUNG										
SELBST GEKUNDT	73	68	77	62	70	72	79	73	69	75
IN BETROFFENEN EINVER- NEHMEN GEKUNDT	9	10	8	8	13	9	10	5	8	8
ARBEITGEBER HAT GEKUNDT	14	18	10	27	14	17	6	21	13	13
BEFRISTETES ARBEITSVER- HÄLTNIS WAR ABGELAUFEN	3	1	4	1	1	2	5	1	10	4
NACH ENDE DER AUSBILDUNG NICHT ÜBERNOMMEN WORDEN	1	1	1	3	2	-	1	-	2	1
* JETZIGE STELLE IM VER- GLEICH ZU FRÜHERER										
BESSER	70	67	73	58	73	69	85	64	56	60
GLEICHWERTIG	20	20	20	25	18	22	12	18	34	28
VERSCHLECHTERUNGEN IN KAUF GENOMMEN	10	13	7	17	10	9	3	17	8	12
KEINE ANGABE	0	0	0	-	-	-	-	1	1	0
SUMME	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1978										

Übersicht 7

Erwachsene deutsche Arbeitslose vom September 1974 (20 Jahre und älter), gegliedert nach Art Kündigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses vor der Arbeitslosigkeit und Kündigungsgründen¹⁾ — in % (Mehrfachnennungen) —

Kündigungsgründe	selbst gekündigt	in beid- seitigem Einstehen	Kündigungsart durch Arbeitgeber	befristetes Arbeitsverhältnis war abgelaufen	Summe
a) <i>persönliche Gründe</i>					
Wollte an anderen Ort ziehen	16,2	4,4	1,2	7,0	4,8
Aus gesundheitlichen Gründen	24,2	34,0	13,7	10,2	18,2
Arbeit dort war nichts	9,9	8,0	3,6	3,2	5,4
Meinungsveränderungen mit Vorgesetzten oder Kollegen	15,6	14,4	8,7	1,9	10,5
Wollte mich beruflich bzw. finanziell verbessern	14,1	8,7	2,5	5,1	5,6
Sonstige persönliche Gründe	23,7	17,8	6,9	10,8	12,1
b) <i>Arbeitsplatz Gründe</i>					
Betrieb wurde geschlossen	1,8	7,4	17,9	2,5	13,0
Abteilung wurde geschlossen / zusammengelegt	1,6	7,9	6,9	3,2	5,8
Schlecht wurde ausgebildet	0,7	1,0	2,5	3,2	2,0
(Nachschicht, Teilzeit- oder Hausfrauennachschicht)	0,5	2,1	2,5	28,0	2,9
Übliches Samstagslohn war erreicht	5,1	17,9	40,8	14,0	30,1
Es herrschte Auftragsmangel / Arbeitsmangel	6,2	47,9	26,4	38,9	37,1
Keine der aufgeführten (betrieblichen) Umsätze bekannt					
Summe	180,7	171,5	133,6	128,0	147,5
Zahl der Fälle	936	585	3 072	157	4 750

¹⁾ Einstufungen durch die Arbeitslosen.

Quelle: Christian Brinkmann, Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: *Mittab* 2/1977, S. 208

Berufliche Veränderungen wiedereingegliedelter Arbeitslosen

	Wiedereingegliederte Arbeitslose infratest (1978)	IAB (1975)
Berufswechsel	48 % ¹⁾	44 % ²⁾
Wechsel der Stellung im Beruf ³⁾	30 %	32 %
Wechsel der Branche/des Wirtschaftszweiges ⁴⁾	51 %	67 %
Berufliche Verschlechterungen ⁵⁾	33 %	33 %
geringe Verwertbarkeit beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten ⁶⁾	36 %	40 %
geringeres Einkommen als vor der Arbeitslosigkeit	26 % ⁷⁾	39 % ⁸⁾
aus erlernten Beruf in un- und angelernte Tätigkeit ausgegliedert	16 %	12 % ⁹⁾

1) Wechsel der Berufsgruppe

2) Subjektive Einstufung der Befragten

3) Facharbeiter, sonstige Arbeiter, 4 Angestelltenkategorien, Selbständige, Mithelfende, Beamte

4) Abhängig von Tiefe der Aggregation

5) Subjektive Einstufung durch die Befragten

6) wenig, sehr wenig oder nichts (die restlichen: sehr viel, ziemlich viel, doch einiges)

7) Vergleich von Einkommensgruppen

8) Subjektive Einschätzung der Befragten

9) Nur bedingt vergleichbar

Übersicht 9

* REPRÄSENTATIVBEFragung VON ARBEITSLÖSEN UND ABGANGERN AUS ARBEITSLÖSIGKEIT *

FRAGE 45 WENN SIE IHRE JETZIGE STELLE VERGLEICHEN MIT DER, DIE SIE HATTEN, BEVOR SIE ARBEITSLÖS WURDEN: IST DIE JETZIGE
 INSGESAMT BESSER, WEIL ES EINE BESSERE STELLE, EINE ETWA GLEICHWERTIGE STELLE ODER HABEN SIE VERSCHLECHTERUNGEN
 IN KAUF NEHMEN MUßTEN?

FRAGE 46 KÖNNEN SIE MIR EINZELNE PUNKTE NENNEN, BEI DENEN SIE VERSCHLECHTERUNGEN IN KAUF NEHMEN MUßTEN?

* TEILGESAMTHEIT * PERSONEN DIE ZUM ZEITPUNKT DER BEFRAGUNG
 (WIEDER) BESCHÄFTIGT SIND

PROZENTWERTE (SENK.)

PROZENTWERTE (SENK.)											
VOR DER ARBEITSLÖSIGKEIT			* D A V O N : M Ä N N E R *				* D A V O N : F R A U E N *				
	AR- BEI- TE	ANGE- STELL- TE	EINF.- FACH- AR- BEI- TER	AUSF.- FACH- AR- BEI- TER	EINF.- FACH- AR- BEI- TER	AUSF.- FACH- AR- BEI- TER	EINF.- FACH- AR- BEI- TER	AUSF.- FACH- AR- BEI- TER	EINF.- FACH- AR- BEI- TER	AUSF.- FACH- AR- BEI- TER	QUALIF.- STELL- STELL- TE
GESAMT	987	428	434	138	187	61	110	80	23	170	94
BASIS GEW.	933	378	438	112	152	57	106	90	24	165	110
* JETZIGE STELLE IST:											
BESSERE STELLE	37	42	38	47	39	44	37	44	32	42	29
GLEICHWERTIGE STELLE	27	28	33	18	31	28	31	35	38	33	37
MUSSTE VERSCHLECHTERUNGEN IN KAUF NEHMEN	27	30	29	35	29	28	32	21	29	24	35
IST DIE GLEICHE STELLE (BEIM GLEICHEN ARBEITGEBER WIE VORHER) WAR VORHER NICHT BERUFS- TÄTIG KEINE ANGABE											
BASISGEWICHTSBEFRAGTE MIT VERSCHLECHTERUNGEN	263	127	125	48	55	17	35	17	7	41	32
* VERSCHLECHTERUNGEN IN EINZELNEN											
WENIGER GELD	55	63	48	69	61	54	61	48	68	33	51
KÖRPERLICHE BELASTUNG	32	33	31	38	24	25	30	41	63	35	25
ANDERE BELASTUNG (STRESS, EINTÖNIGKEIT ETC.)	13	11	16	14	10	9	2	11	-	36	7
IST NICHT MEIN BERUF	13	10	15	8	14	7	15	5	-	13	20
ARBEITSZEIT	12	9	16	11	7	36	17	14	8	13	19
BETRIEBSKLIMA	11	8	14	6	17	21	17	33	8	13	-
ARBEITSMÖGLICHKEITEN	10	17	11	3	7	3	24	15	14	5	9
SONSTIGES	4	6	6	10	3	-	9	3	-	7	5
KEINE ANGABE	4	4	4	4	3	-	2	-	15	4	10
SUMME	165	166	168	170	153	157	178	182	176	175	151

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1978

Übersicht 10

Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten, Arbeitslosen und Langfrist-arbeitslosen

Bereitschaft zum Wechsel ¹⁾	Beschäftigte (infratest 1978)	Arbeitslose (infratest 1978)	Langfrist- arbeitslose (IAB 1975)
andere Branche	55	63	69
andere Tätigkeit	56	57	68
weniger interessante Tätigkeit	23	26	32
weiterer Arbeitsweg	56	42	32
ungünstigere Arbeitszeit	33	26	28
weniger Verdienst	17	15	17
schlechtere Position	15	19	16
Umzug	19	13	15
unangenehmere Arbeit	13	12	13
Summe Nennungen	287	273	290
Zahl der Fälle	1 994	1 347	1 729
=====			

1) Antwort "Ja" auf die Fragen

(Beschäftigte): Falls Sie Ihren heutigen Arbeitsplatz verlieren, was würden Sie im Vergleich zu der bisherigen Stelle tun bzw. in Kauf nehmen, um wieder Arbeit zu bekommen ?

(Arbeitslose): Was würden Sie, im Vergleich zu der früheren Stelle tun bzw. in Kauf nehmen, um wieder Arbeit zu bekommen ?

Übersicht 11

52.4

* REPRÄSENTATIVBEPFRAGUNG VON ARBEITSLÖSEN UND ANGEHÖRERN AUS ARBEITSLÖSKEIT *

FRAGE 32 IST DER BETRIEB, IN DEM SIE ARBEITEN - EIN INDUSTRIEBETRIEB, EIN HANDELS- ODER DIENST-
LEISTUNGSBETRIEB ODER GEHÖRT ER ZUM ÖFFENTLICHEN DIENST?
FRAGE 33 WIE VIELE ARBEITSNEMER SIND IN DEN UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGT IN DEN SIE ARBEITEN? BITTE SAGEN SIE ES NICHT
FUER DIE ZERTLICHE NIEDERLASSUNG, SONDERN FUER DAS GESAMTUNTERNEHMEN.

* TEILGESAMTHEIT * BEFRAGTE DIE JETZT WIEDER BESCHÄFTIGT SIND UND
VORHER BEI ANDEREM ARBEITGEBER WAREN

PROZENTWERTE (SENK.)

VOR DER ARBEITSLÖSKEIT

	GESAMT	* D A V O N : M A N N E R *				* D A V O N : F R A U E N *			
		AP- BEI- TER	ANGE- STELL- TE	AR- BEI- TER	AUSF. QUALIF. ANGE- STELL- TER	EINF. FACH- AR- BEI- TER	EINF. FACH- AR- BEI- TER	AUSF. QUALIF. ANGE- STELL- TE	
HAUST. GEW. UNGEW.	892	428	434	139	187	61	110	80	23
	845	378	438	112	152	57	106	90	24
* ART DES BETRIEBES									
INDUSTRIEBETRIEB	30	40	21	40	24	26	44	24	19
HANDELSBETRIEB	18	28	9	28	10	9	10	41	8
HANDELS- ODER DIENST- LEISTUNGSBETRIEB	37	22	53	23	19	47	52	28	28
ÖFFENTLICHER DIENST	13	8	17	8	19	13	14	7	14
KEINE ANGABE	2	2	1	1	-	-	4	-	3
SUMME	100	100	101	100	100	100	100	100	101

* ANZAHL DER ARBEITSNEMER

1 BIS 4	12	9	15	8	10	11	9	33	17	21
5 BIS 9	21	23	19	25	12	19	22	28	18	24
10 BIS 19	22	26	18	16	30	24	32	25	15	16
20 BIS 499	18	16	18	19	15	18	17	10	20	13
500 BIS 999	6	6	7	11	4	9	6	-	9	2
1.000 BIS 1.999	4	5	4	8	6	3	2	-	3	6
2.000 UND MEHR	15	12	18	12	15	25	9	3	16	17
KEINE ANGABE	1	1	1	1	2	-	3	-	1	2
SUMME	33	33	34	33	30	31	30	61	35	45
1 - 19	22	26	18	16	30	24	32	25	15	16
20 - 99	24	23	25	30	19	21	23	10	29	15
100 - 999	20	17	22	20	20	31	12	3	19	22
1.000 UND MEHR										

* Quelle: Angaben über Beschäftigte aus der parallelen Befragung beschäftigter Arbeitnehmer durch INFRATEST

INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1978

Zum Vergleich:
Alle
Arbeitslosen, Beschäftigten
vor der
Arbeitslosigkeit

37	38
16	16
33	27
11	19
3	1
100	100

11	8
19	15
21	19
19	19
8	7
8	7
12	21
2	1
30	23
21	19
26	26
20	31

1-2

TEILPROJEKT 3: REPRÄSENTATIVBEFRAGUNG VON ARBEITGEBERN

FRAGE 2: WELCHER BRANCHE GEHÖRT DIE ARBEITSTÄTTE AN? (NACH DEM SCHWERGEWICHT DER GESCHAFTSTÄTIGKEIT)

FRAGE 3A: HANDELT ES SICH BEI DIESER ARBEITSTÄTTE UM EIN EINBETRIEBS- ODER EIN MEHRBETRIEBSUNTERNEHMEN?

FRAGE 3B: WIE VIELE BESCHÄFTIGTE HAT DIE ARBEITSTÄTTE GEGENÜBER? (ZUM ZEITPUNKT DER BEFRAGUNG)

* G R U N D G E S A M T H E I T * ALLE BEFRAGTEN ARBEITSTÄTTEN

MITTEL- PROZENTWERTE	GESAMT	WIRTSCHAFTLICHE LAGE		E I N S T E L L U N G E N JE 100 BESCHÄFTIGTE			QUALIFIZIERTE JE 100 BESCHÄFTIGTE	
		WENIGER GUT	MITTEL	GUT	KEINE	BIS ZU 10	MEHR ALS 10	50 UND MEHR
BASIS GEW.	576	131	287	158	115	241	220	285
BRANCHE								
VERARB.-GENEBE EXPANDIER.	28	32	26	27	20	36	23	29
VERARB.-GENEBE SCHRUMPFEND	23	27	25	16	23	26	20	26
HAUPTL. AUSBAU- U.-BAUHILFSG.	13	14	16	10	19	10	14	20
HAUPTL. AUSBAU- U.-BAUHILFSG.	13	12	20	21	23	12	21	19
Dienstleistungen	18	15	14	27	15	16	20	16
SUMME	101	101	99	101	100	100	100	99
ART DER ARBEITSTÄTTE								
EINBETRIEBSUNTERNEHMEN	56	47	63	52	63	48	62	49
MEHRBETRIEBSUNTERNEHMEN	44	53	37	48	37	52	38	51
ZENTRALE	27	34	23	30	21	32	26	30
NIEDERLASSUNG	16	19	14	18	17	20	12	21
SUMME	100	100	100	100	100	100	100	100
BESCHÄFTIGTE ZUM ZEITPUNKT DER BEFRAGUNG								
815	20	15	23	19	40	5	27	14
19	16	10	15	23	17	12	20	17
20 BIS 49	10	13	9	9	9	11	10	15
100 BIS 199	10	13	9	9	9	11	10	15
200 BIS 499	13	16	14	11	10	11	16	11
500 BIS 999	13	16	14	11	10	11	16	11
1000 BIS 1999	7	9	7	8	5	10	13	17
2000 UND MEHR	10	16	9	8	4	11	5	7
SUMME	99	99	100	99	100	100	98	100
DURCHSCHNITT	629	882	548	569	430	931	406	724

INFRATEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
NOVEMBER 1977 BIS JANUAR 1978

Übersicht 12

Übersicht 13

TEILPROJEKT 3: REPRÄSENTATIVBEFRAGUNG VON ARBEITGEBERN

FRAGE 14: WIE HOCH IST DER VORAUSSICHTLICHE PERSONALBESTAND DER ARBEITSSTAETTE ENDE 1978? (INDEXWERTE MIT 1977 = 100)

FRAGE 15: AUF WELCHEN INFORMATIONEN BERUHEN DIESE ZAHLEN?

FRAGE 16: WELCHE GRÜNDE SIND IN ERSTER LINIE BESTIMMEND FÜR DIESE ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDES? (LISTENVORLAGE)

* GRUNDGESAMTHEIT * ALLE BEFRAGTEN ARBEITSSTAETTEN

PROZENTWERTE (SENK-)	B R A N C H E					B E S C H A E F T I G T E				
	VERARBEIT.-GEWERBE U.-GRUNDSTOFFIND.		DIENST- HANDEL LEIST.		GESAMT	UNTER 20		20-99		500 U.-MEHR
	EXPAND.	STAGN.	BAU	MANDEL		101	107	150	126	
BASIS BEW.	160	132	76	107	576	101	107	150	126	103
BESCHAEFT. 1978 (1977 = 100)										
UNTER 90	8	5	12	6	7	6	6	6	7	5
90 BIS UNTER 100	23	28	11	9	18	11	9	11	14	37
100 BIS UNTER 110	59	57	58	68	61	61	68	63	67	50
110 UND MEHR	4	5	7	15	9	19	15	15	6	2
KEINE ANGABE	6	5	13	2	6	3	4	6	6	6
SUMME	100	100	101	100	101	100	100	101	100	100
DURCHSCHNITT	99	98	99	103	99	102	104	100	100	99
DIESE ZAHLEN BERUHEN AUF										
EIGENEN ERWART. D. BEFRAGTEN	68	64	80	74	71	77	74	75	79	56
ANGABEN D. GESCHAEFTSLEITG.	21	30	21	19	22	17	19	19	21	31
PERSONALPLÄNEN D. UNTERN.	38	23	7	10	22	20	10	13	14	46
KEINE ANGABE	3	2	3	3	2	-	3	3	-	1
SUMME	130	119	111	106	117	114	106	110	114	134
GRÜNDE FÜR DIE ENTWICKL.										
GEGENWAERT-AUFTRAGSSITUAT.	57	58	72	47	56	47	47	63	61	50
GRÜNDUNG NEUER ARBEITSSTAETTEN	21	23	20	36	22	30	36	32	28	27
GRÜNDUNG NEUER ARBEITSSTAETTEN	13	23	30	11	17	13	21	16	18	14
MANGEL AN BEST.-ARB.-KRAEFTEN	6	6	22	8	10	11	8	13	15	4
ABSICHT, DIE BESCHAEFTIG- TENZAHL ZU STABILISIEREN	18	16	21	16	17	18	16	15	16	21
ERWARTETE GESCHAEFTSENT- WICKLUNG BIS ENDE 1978	56	56	49	63	58	63	44	61	57	63
ERWARTETE GESCHAEFTSENT- WICKLUNG BIS ENDE 1980	19	17	5	17	16	17	12	7	13	27
LANGFRISTIGE INVESTITIONEN- ZUNAHME BIS ENDE 1980	11	4	-	7	7	8	4	5	9	8
KEINE ANGABE	2	2	220	206	2	1	2	213	218	217
SUMME	210	206	220	206	211	208	206	213	218	217

INFRATEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
NOVEMBER 1977 BIS JANUAR 1978

Übersicht 14

TEILPROJEKT 3: REPRESENTATIVBEFragung VON ARBEITGEBERN									
FRAGE 14: WIE HOCH IST DER VORAUSSICHTLICHE PERSONALBESTAND DER ARBEITSSTAETTE ENDE 1978? (INDENWERTEN MIT 1977 = 100)									
FRAGE 15: AUF WELCHEN INFORMATIONEN BERUHEN DIESE ZAHLEN?									
FRAGE 16: WELCHE GRUENDE SIND IN ERSTER LINIE BESTIMMEND FUER DIESE ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDES? (LISTENVORLAGE)									
* G R U N D G E S A M T H E I T * ALLE BEFRAGTEN ARBEITSSTAETTEN									
PROZENTWERTE (SENK.-)	GESAMT	WIRTSCHAFTLICHE LAGE			E I N S T E L L U N G E N JE 100 BESCHAEFTIGTE			QUALIFIZIERTE JE 100 BESCHAEFTIGTE	
		WENIGER GUT	MITTEL	GUT	KEINE ZU 10	815 MEHR ZU 10	ALS 10	UNTER 50 MEHR	50 UND MEHR
BASIS GEN.	576	131	287	158	115	241	220	285	291
BESCHAEFT.1978 (1977 = 100)									
UNTER 90	7	8	10	1	13	5	6	7	7
90 BIS UNTER 100	16	32	21	1	18	22	13	20	15
100 BIS UNTER 110	61	42	64	47	59	45	57	58	63
110 UND MEHR	9	5	-	29	4	3	18	7	11
KEINE ANGABE	6	14	4	2	5	5	6	8	3
SUMME	101	101	101	100	99	100	100	100	99
DURCHSCHNITT	99	98	97	105	96	99	101	99	100
DIESE ZAHLEN BERUHEN AUF									
EIGENEN ERWART.-D.BEFRAGTEN	71	70	72	72	74	67	75	70	73
PREISEN O. GESCHAEFTSLEITG.	22	25	21	21	21	26	18	24	20
PREISEN O. LERNEN O. UNTERN.	2	29	18	23	8	29	23	21	21
KEINE ANGABE	117	129	112	117	2	122	119	119	116
GRUENDE FUER DIE ENTWICKLG.									
GEGENWAERT.-AUFTRAGSSITUAT.-	56	60	54	54	60	51	58	57	54
AUGENBLICKL.-AUSLASTUNG	28	21	26	36	28	29	26	28	28
GEG.-WAERT.-ARBEITSMARKTLAGE	17	18	21	8	23	17	17	15	19
MANGEL AN BEST.-ARB.-KRAEFT.	10	10	7	13	5	8	14	7	12
ABSTIMMUNG MIT GRUENDEGEH.	17	15	23	9	19	15	19	16	19
ABSTIMMUNG MIT STABILISIEREN	17	15	23	9	19	15	19	16	19
ERWARTETE GESCHAEFTSLEITG.	58	57	58	58	46	61	60	59	56
WICKLUNG BIS ENDE 1978	16	15	15	18	12	19	14	18	14
ERWARTETE GESCHAEFTSLEITG.	16	15	15	18	12	19	14	18	14
WICKLUNG BIS ENDE 1980	7	2	6	12	7	8	5	7	6
LANGEFRIST.-INVESTITIONS-	2	3	2	2	2	2	2	2	2
PLAENE UEBER 1980 HINAUS	211	201	212	209	202	208	214	209	210
KEINE ANGABE									
SUMME									
INFRATEST WIRTSCHAFTSFORSCHUNG NOVEMBER 1977 BIS JANUAR 1978									

Martin Koller

Segmentationstheorien - eine heuristische Herausforderung

Dieser Aufsatz geht auf einen spontanen Beitrag zur Münchner Seminardebatte zurück, in dem einige zentrale Streitpunkte der vorangegangenen Diskussion nochmals in Thesenform aufgefangen wurden. Vorweggestellt ist eine knappe Skizze der Dogmengeschichte, aus der die Grundmuster segmentationstheoretischer Argumentation abgeleitet werden. Die eingearbeiteten empirischen Befunde beziehen sich auf die Schwerpunkte der Münchner Diskussion: Struktur und Dauer der Arbeitslosigkeit, das gleichzeitige Nebeneinander von Unter- und Überbeschäftigung, die Entkoppelung von Wachstum und Beschäftigung. Sie sind nur als Ergänzung gedacht, bekräftigen aber die Auffassung, daß Segmentationsphänomene nicht dominant genug sind, den Verzicht auf (keynesianische) Expansionspolitik zu rechtfertigen.

Gliederung

1. Segmentationstheorie als Antwort auf die Schwachstellen des (neo-)klassischen Modells
 2. Die Grundmuster der segmentationstheoretischen Argumente
 3. Zirkelschlüsse - eine Versuchung
 4. good jobs - bad jobs
 5. Kredit - ja, Überziehungskredit - nein
 6. Ein Wort zu den Dynamisierungsversuchen
 7. Selektion - Strukturalisierung - Segmentation
 8. Der Einfluß der Rezession auf den freiwilligen Arbeitsplatzwechsel - Risikoabwehr der Stammebelegschaften?
 9. Verminderter turn over - längere Arbeitslosigkeitsdauer: der "Ansteh-Effekt"
 10. Die "unheilige Allianz"
- Anhang zu den Modellrechnungen

1. Segmentationstheorie als Antwort auf die Schwachstellen des (neo-)klassischen Modells

Die jüngere arbeitsmarkttheoretische Diskussion zeigt eine verwirrende Vielfalt von Facetten; allerdings ist es beigenauerem Hinsehen wohl so, daß sehr viele alte Konzepte in scheinbar neuen Kleidern angeboten werden. Ein kurzer Streifzug durch die Dogmengeschichte mag das bestätigen:

Im klassischen Gleichgewichtsmodell sorgt bei flexiblen Faktorpreisen die Entlohnung nach den jeweiligen Grenzprodukten für optimale Allokation. Für unser Thema ist hier nur wichtig, daß Beschäftigungsprobleme im Rahmen dieses klassischen Modells höchstens kurzfristig auftreten können. Arbeitslosigkeit und Überbeschäftigung sind dann notwendigerweise Ausdruck von Friktionen der Anpassungsprozesse. Dauernde unfreiwillige Arbeitslosigkeit (z.B. hohe Sockelarbeitslosigkeit) kann von diesem Modell nicht erklärt werden.

Daß dieses Modell keine besondere Realitätsnähe besitzt, wird selbst von neoklassischen Ökonomen nicht bestritten. Darum, so sagen sie, ginge es auch gar nicht. Vielmehr stelle die Analyse dieses idealen Arbeitsmarktes gerade den entscheidenden Grenzfall dar, von dem aus die notwendigen Variationen der Annahmen deduktiv abgeleitet werden könnten. Neue Fakten gäben insofern immer wieder Anlaß zu einer interessanten konsistenten Modellerweiterung. Daß wir damit eigentlich schon bei der aktuellen Diskussion sind, zeigt sich an einem Zitat von GORDON (1976). Er, der sich selbst als Vertreter einer "brandneuen Mikroökonomie" sieht, leitet zwar aus der besonderen Berücksichtigung langfristiger Kontraktelemente und der Unsicherheit ab, daß es auf der einen Seite zwar zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit in größerer Höhe kommen kann, daß gerade dies aber auch vereinbar sei mit dem Maximierungsverhalten. Nicht jedoch - und das ist das entscheidende Kennzeichen dieser theoretischen Position - über längere Zeit hinweg: "For that theory suggests that it is irrational for both workers and employers to permit extended periods of non-equilibrium money wages".¹⁾

Nun waren es gerade die idealtypischen Abgrenzungen am klassischen²⁾ und auch am neoklassischen Modell, die immer wieder und schon sehr frühzeitig Kritik herausgefordert haben. Die Segmentationstheoretiker von heute stehen am Ende einer langen Reihe berühmter Ökonomen - meist recht eigenwilliger und sozial engagierter Denker. Die immer wieder vorgetragene Kritik richtet sich nicht nur gegen den mangelnden Realitätsbezug des klassischen (aber auch des neoklassischen) Modells sondern auch gegen deren erkenntnistheoretische Grundlage, deren institutionelle Voraussetzungen und gegen deren Angebot an empirischen Evidenzen.

Der Arbeitsmarkt ist - nach der Meinung dieser Kritiker - in der Realität durch eine Vielzahl von Bedingungen gekennzeichnet, die ihn geradezu zum Paradeffall eines unvollkommenen Marktes (mit beschränktem Zugang und beschränkter Information) zu machen scheinen.

Nachdem sich schon um 1850 bei MILL die ersten segmentationstheoretischen Ansätze finden lassen und um etwa 1870 CAIRNES seine Theorie der noncompeting groups formuliert hat, nachdem vor allem MARX auf der Grundlage der Arbeitswertlehre und unterschiedlicher Verwertungschancen die Bedingungen für das Entstehen einer industriellen Reservearmee formuliert hatte, war es schließlich die sog. institutionalistische Schule, die sich als eigentlicher Vorläufer der Segmentationstheorie herausbildete.

Unter der Führung von THORSTEN VEBLEN, von COMMONS, MITCHEL, WEBB und PERLMAN bildete sich seit etwa 1890 eine Gruppe von Ökonomen heraus, die die klassische Arbeitsmarkttheorie zum ersten Mal systematisch und umfassend kritisierte. Sie sahen darin das Alibi einer ungezügelten laissez faire-Wirtschaft, welche einerseits ökonomische Freiheit garantiere, andererseits aber Massenarmut in den Vereinigten Staaten nicht verhindern könne.

Als politische Reformmaßnahmen empfehlen die Institutionen eine gezielte Schutzgesetzgebung für die diskriminierten Einwanderer, die Entflechtung der Kartelle und eine staatliche Aufsicht bzw. eine Lenkung der Industrie, mit der vor allem die Ausschlußpraktiken verhindert werden sollten.

Hier wird schon deutlich, was sich später wie ein roter Faden durch die Segmentationsansätze zieht, nämlich die Orientierung an Problemgruppen (hier also vor allem die frühen Einwanderer aus Süd- und Osteuropa). Das induktive Erfassen, das Begreifen des realen Arbeitsmarktgeschehens steht im Vordergrund, ist wichtiger als die deduktive Geschlossenheit eines Gegenmodells. Nicht eine neue Theorie wird der alten entgegengestellt, die alte Theorie wird an ganz entscheidenden Punkten mit schwerwiegenden Argumenten kritisiert. Vor allem die Gültigkeit der Grenzproduktivitätstheorie wird angezweifelt. Der determinierte Gleichgewichtslohn sei, so heißt es, ohne praktische Relevanz.

Die empirische Analyse der Struktur des Wachstums und anderer ökonomischer Veränderungen des Arbeitsmarktes sei weit aus fruchtbarer und aussagekräftiger als jede nur komparativ statische Betrachtungsweise. Soziale, psychologische, historische und rechtliche Faktoren seien nicht exogen, sondern müßten direkt in die ökonomische Forschung miteinbezogen werden.

Damit waren sowohl die methodologischen wie die theoretischen Merkmale vorformuliert, die die Segmentationstheorie von heute ebenfalls noch kennzeichnen (und außerdem gilt das auch für die wirtschaftspolitischen Folgerungen, die im wesentlichen immer auf protektionistische Schutzpolitik hinausliefen).

Die heuristische Herausforderung, die mit dieser Kritik formuliert war, wurde jedoch kaum angenommen. Diese vielversprechenden Ansätze gerieten in den Folgejahren wieder in

den Hintergrund. Erst unter dem Eindruck der Massenarbeitslosigkeit in den 30er Jahren flammte die Diskussion neu auf.

Hier sind es vor allem die Namen von CHAMBERLAIN, DUNLOP, FISHER, LESTER, MARSHAL, SLICHTER u.a., um nur die wichtigsten zu nennen. Natürlich ist es schwer, all diese verschiedenen Kritiker über einen Leisten zu scheren; hier sei mit wenigen Sätzen nur skizziert, was an neuen Argumenten hinzukam:

Zum ersten Mal war von der "Balkanisierung der Arbeitsmärkte" die Rede und zum ersten Mal wurden Beschreibungsversuche für "externe" und "interne" Arbeitsmärkte unternommen. Administrative Beschäftigungs- und Lohneingriffe hätten an Bedeutung ebenso gewonnen wie das Wachstum bürokratisch geführter Großunternehmen und Gewerkschaften, deren reales Verhalten sich keineswegs mit dem einfachen Maximierungskalkül erklären lasse. All dies beseitige die Voraussetzungen, die eine Anwendung des neoklassischen Modells auf den Arbeitsmarkt gerechtfertigt erscheinen ließe. Die Brauchbarkeit der Marginalanalyse wurde bestritten, das empirisch induktive Vorgehen gerechtfertigt.

Es ist wohl kein Zufall, daß etwa zur gleichen Zeit auch in anderen Ländern die historische Schule mit ihrer Methodologie an Bedeutung gewann und es verblüfft auch nicht weiter, daß gerade die Diskussion um die "richtige" Methodologie in den späten 50er und in den frühen 60er Jahren noch einmal aufgeflammt ist (vor allem bekannt wurde die Kontroverse zwischen LAMPMAN und ROTTENBERG;³⁾ diese methodologischen Fragen haben bis heute nichts von ihrer damaligen Aktualität verloren. Es ist nur schade, daß ganz wesentliche Argumente immer wieder in Vergessenheit geraten, und daß es allzu lange dauert, bis sie wieder aufgegriffen werden: der Erkenntnisprozeß ist Irrtümern ausgesetzt).

Dieser dogmengeschichtliche Rekurs ist natürlich nicht vollständig; darum geht es hier auch nicht. Diese Entwicklungs-

skizze dient nur als Vehikel, um einige wesentliche Argumente der Münchner Diskussion nochmals aufzufangen und vor einem allgemeineren Hintergrund zu durchleuchten. Deshalb werde ich auf die vielfältigen Beiträge der sogen. Strukturalisten, Keynesianer und Monetaristen ebenso wenig näher eingehen wie auf die wichtigen Arbeiten von AYRES und die vier Ghattostudien, mit denen eigentlich eine Erfolgskontrolle des "Feldzugs gegen die Armut" beabsichtigt war, die aber heute die eigentliche Grundlage der dualen Arbeitsmarkttheorie bilden. ⁴⁾ Diese verschiedenen theoretischen Ansätze werden an anderer Stelle in diesem Band angesprochen und können in einigen ausgezeichneten Surveys, z.B. bei CAIN, DUGGER und SENGENBERGER nachvollzogen werden. ⁵⁾ Wichtiger für die Einordnung und Bewertung einiger Seminarbeiträge scheint mir der Beitrag der sogenannten Humankapitaltheorie zu sein:

Während der frühen 60er Jahre verlagerte sich das breite Interesse zunehmend auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes. Das wichtigste Ergebnis dieser neuen Problemsicht war die Formulierung der sogenannten Humankapitaltheorie durch BECKER und andere. ⁶⁾ In diesem neuen Ansatz wurde der Charakter der Arbeitskraft jetzt als Investitionsgut angefaßt. Erziehung und Ausbildung konnten als Investitionen in Humankapital interpretiert werden und auch die Lohntheorie war auf diese Weise als eine rein ökonomische Kapitalertragstheorie umdeutbar. Man sieht, daß sich BECKER und seine Gefolgsleute weitestgehend innerhalb des Rahmens der neoklassischen Modellannahmen bewegen und sie deshalb auch als eine Art neoklassischer Gegenbewegung gesehen werden können.

Die Humankapitaltheorie brachte also eine neue wichtige Erweiterung. Spätestens seitdem sind die Neoklassiker also in der Lage, wie es BLUESTONE ausdrückt, "with a single semantic stroke ..." alle Unterschiede im Beschäftigtenstatus und in den Lohnsätzen erklären zu können, zumindest von der Angebotsseite her. ⁷⁾ Heute spielt die Humankapitaltheorie in

allen arbeitsmarkttheoretischen Facetten eine wichtige Rolle (daneben aber auch in der Bildungsökonomie und in der Theorie der personellen Einkommensverteilung). Hier zeigt sich also eine ganz verblüffende "Synthese" von ursprünglichen Konfliktpositionen.

2. In Thesen: Die Grundmuster der segmentationstheoretischen Argumente

Ich will es damit genug sein lassen. Die Grundmuster, auf die es mir ankommt, sind klar genug herausgestellt:

- Die Segmentationstheorie hat viele Vorläufer; und sie braucht sich ihrer nicht zu schämen - im Gegenteil. Wie diese entstand sie aus der Kritik an den Schwachstellen der herrschenden Lehre. Wenn ich den dogmengeschichtlichen Hintergrund auch nur einigermaßen richtig sehe, so ging es eigentlich immer um die Aufforderung, doch zu sehen, daß dies oder jenes so wie bisher nicht hinreichend gut erklärbar sei.
- Wie bei den Vorläufern geht es auch hier um das Aufbrechen allzu geschlossener (und evtl. monorationaler) Modellbildung. Die Hauptkritik richtete sich dabei gegen die Überbetonung der preistheoretischen Implikationen der Neoklassik. Auf eine kurze Formel gebracht: Lohndifferenziale reichen bei weitem nicht aus, um die Bewegungen und die Struktur des Arbeitsmarktgeschehens zu erklären.⁸⁾
- Eine Stellungnahme zu Inhalt und Methodik der Segmentationshypothese scheint deshalb eine Stellungnahme zur neoklassischen Position vorauszusetzen. Obwohl verschiedentlich die gleichen Argumentationsmuster verwendet werden (z.B. humankapitaltheoretische Überlegungen oder das net advantage-Konzept⁹⁾), handelt es sich hierbei um einen zentralen Konflikt. Es geht nicht nur darum, daß der

(Faktor)-Preistheorie, als dem Beschreibungsmuster für relativ kurzfristige Allokationsmechanismen, das Komplement institutioneller Überlegungen für langfristige Entwicklungen zur Seite gestellt wird. ¹⁰⁾

- Die Segmentationstheorie ist vielmehr eine Theorie der sozialen und ökonomischen Diskriminierung. Da ist die Orientierung an Problemgruppen, an hoher Sockelarbeitslosigkeit mit bestimmten Merkmalen, an der Diskriminierung bestimmter sozialer und ethnischer Gruppen, an Ghettobil- dung und Verarmung. Schon auf kurze Sicht leiten sich daraus völlig andere Allokationsergebnisse ab; auf lange Sicht wird die Tendenz zum Gleichgewicht verneint (Stichwort: "Instabilitätssyndrom").
- Dementsprechend beziehen sich die vorgebrachten empiri- schen Argumente zumeist auf die Struktur und Dauer der Arbeitslosigkeit, das gleichzeitige Nebeneinander von Über- und Unterbeschäftigung und auf die Entkoppelung von Wachstum und Beschäftigung.
- Der typische methodische Ansatz der Segmentationstheorie, nämlich: Beschreibendes Vorgehen und induktives Folgern, hängt ganz entscheidend mit der Entstehungsgeschichte die- ser Hypothesen zusammen. Die Auseinandersetzung mit diesen Theorien - und ihren Vorläufern - hat deshalb nicht zu- letzt auch einen wissenschaftstheoretischen Aspekt. Diese Ansätze waren eigentlich nie - im klassischen Sinne - mo- delltheoretisch (gerade aus der Kritik an geschlossenen Modellen wurden sie ja 'geboren' und immer wieder neu be- lebt).
- Deshalb stellt sich die Segmentationstheorie eigentlich nicht als Schule verfestigter (konsistenter) wissen- schaftlicher Arbeit dar, sondern eher im Sinne eines Kuhn'schen Paradigmas. Danach wird dabei kein eindeutiges Lösungsverfahren geliefert, sondern eine allgemeine Leit- idee formuliert; es drückt sich m.a.W. eine bestimmte er- kenntnisleitende wissenschaftliche Grundhaltung aus.

- Diese Ansätze sind häufig bewußt als rigorose heuristische Herausforderung formuliert worden. Zumeist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Im nachfolgenden Boom gerieten sie regelmäßig wieder in Vergessenheit. Das ist vor allem deshalb schade, weil so die angebotene Chance einer Integration soziologischer Theorien nicht genutzt wurde. Das liegt meiner Meinung auch daran, weil diese Herausforderung häufig mit unbefriedigenden ad hoc-Erklärungen formuliert wurde. Auch wenn es Anzeichen für eine gegenseitige Befruchtung gibt, SAMUELSON hat wohl recht, wenn er (über die Vorläufer der Segmentationstheorie) sagt: "Who can explain it when a movement turns sterile?" 11)

3. Zirkelschlüsse - eine Versuchung

Die verschiedenen Versuche, die Bildung und Entwicklung von Teilmärkten (Arbeitsmarktsegmenten) im Konjunkturverlauf nachzuzeichnen, legen ein Bild nahe: der Arbeitsmarkt mit latenten Bruchstellen, die bei guter Konjunktur ("Gesundheit") kaum zu sehen sind, dafür aber bei starker Belastung immer an denselben Stellen aufbrechen; der empirische Befund scheint auf der Hand zu liegen; sekundäre Arbeitsmarktsegmente liegen dort, wo der Arbeitslosenanteil besonders hoch ist. Oder, in überspitzter Formulierung:

Fachliche oder betriebszentrierte Segmentation zeigt sich u.a. im Aufbau von Randbelegschaften, die bei verschlechterten Absatzchancen zuerst und verstärkt abgebaut werden; umgekehrt zeigt der überproportional wachsende Anteil von Arbeitslosigkeit bestimmter Personengruppen, wo solche instabilen Beschäftigungsverhältnisse zu vermuten sind.

Hier fehlt natürlich die brauchbare ex ante-Zuordnung von Stamm- und Randbelegschaften. Die Gefahr, mit ad hoc-Erklärungen nicht aus dem Sumpf von Zirkelschlüssen zu kommen, ist groß.

Man muß sich davor hüten, bei ansteigender oder anhaltender Arbeitslosigkeit, aus der relativ hohen Betroffenheit, Dauer oder Mehrfacharbeitslosigkeit bestimmter Personengruppen vorschnelle Schlüsse zu ziehen.

So ist z.B. zwar der Anteil der Frauen an den registrierten Arbeitslosen von 1970 bis 1978 um mehr als ein Drittel von 37,6 auf 50,8 % gestiegen. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist nahezu doppelt so hoch wie die der Männer (auch und gerade wegen der schlechten Chancen, Teilzeitarbeitsplätze zu finden). Frauen scheinen von Verdrängungsprozessen besonders stark betroffen, sie bilden mit ca. 300.000 die Hälfte der geschätzten Stillen Reserve (und damit einen überproportional hohen Anteil).

Daraus allein kann jedoch keineswegs gefolgert werden, Frauen seien wegen ihrer spezifischen Erwerbstätigkeits-, Berufs- und Qualifikationsmuster besonders stark von den negativen Segmentationsfolgen betroffen!

Denn dahinter steht ein Potentialanstieg von ca. 450.000, während bei den Männern das Erwerbspersonenpotential im gleichen Zeitraum um 600.000 sank. Die Zahl der Frauen in abhängiger Beschäftigung stieg von 1970 bis 1977 um 128.000 (trotz der Rezession), dagegen sank die Beschäftigung der Männer in dieser Zeit um über 1 Million.¹²⁾ Wenn sich jetzt, wie zu erwarten, die Verhältnisse umkehren, der Potentialzuwachs bei den Männern stärker und damit ihr Arbeitslosenanteil evtl. größer sein wird, - sind es dann die Männer, die überwiegend in sekundären Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind?

4. good jobs - bad jobs

Daß es gute und schlechte Jobs gibt, wird von niemand bestritten, das ist fast so etwas wie eine Binsenweisheit. Entscheidend ist nur die Frage, wie festgeschrieben diese Aufteilung ist.

Der interne Arbeitsmarkt steht ja nicht im Widerspruch zur neoklassischen Theorie oder zu sonst irgendeiner: Wenn bürokratische Großunternehmen mit unternehmensspezifischer Ausbildung, hohen Lohn-Fixkosten und rigiden Lohnbildungsformen sich eine Schicht hochbezahlter stabiler Jobs schaffen, dann kann man diese Jobs zwar als primäre Jobs etikettieren, ob jedoch deshalb der Arbeitsmarkt dualistisch ist, das hängt ganz einfach davon ab, wie häufig und wie festgefroren diese geschützten Arbeitsmärkte sind und ob es eine hinreichende Abstufung zu den anderen gibt (der vorschnelle Schluß aus einer ganz bestimmten Momentaufnahme der Arbeitsmarktsituation kann z.B. dazu führen, die Stabilität der sog. Ib-jobs zu überschätzen, wie sich am Beispiel der Facharbeiter in der Automobilindustrie in den Jahren 1974-75 zeigt).

Die Kritiker aus der neoklassischen Ecke aber auch die Keynesianer neigen durchwegs dazu, die Häufigkeit und Dauer solcher geschützter Enklaven zu bestreiten. ¹³⁾

Andererseits werden wesentliche begriffliche Kategorien der Segmentationsansätze von der neoklassischen Kritik ausgespart oder nur am Rande behandelt (z.B. der funktionale Zusammenhang zwischen Kernsektor und peripherem Sektor der Wirtschaft, Rückkopplungsmechanismen oder Mobilitätsketten). Leider scheint gerade an dieser Stelle THOMAS KUHN Recht zu behalten, wenn er meint, die Verfechter verschiedener theoretischer Positionen lebten einfach in "verschiedenen Welten" und so müßten sie einfach unterschiedliche Dinge sehen, selbst wenn sie am selben Punkt stünden und in dieselbe Richtung blickten. ¹⁴⁾

Besonders auffällig scheint mir, daß sich die Vertreter von dualen Arbeitsmarkthypothesen weit weniger mit der Frage beschäftigen, ob der Arbeitsmarkt segmentiert ist, sondern meist nur damit, wie er segmentiert sein könne. Das ist vielleicht auch eine Konsequenz der bevorzugten induktiven Methodik. Es stellt sich dabei jedoch die Frage, ob eine Momentaufnahme tatsächlich die Dualisierung des Arbeitsmarktes offenbaren kann, die von den Segmentationstheoretikern behauptet wird. Es gibt eine ganze Reihe empirischer Arbeiten, die gerade in den USA kaum eine empirische Stütze bzw. Beweise für einen gespaltenen Arbeitsmarkt bzw. für eine eingeschränkte Mobilität der Beschäftigten gefunden haben (z.B. WACHTER, FREIMANN, LEIGH).

5. Kredit - ja, Überziehungskredit - nein

Die Segmentationstheorie stellt sich keineswegs als ein ebenso geschlossenes und konsistentes Gebäude dar wie die neoklassische Theorie. Sie ist wohl eher ein Paradigma (im Kuhn'schen Sinne), bei dem die Orientierung an einem einheitlichen, durchgängigen Lösungsmuster in den Hintergrund rückt. Nun ist das nicht unbedingt ein Nachteil, wenn, wie bei anderen Theoriegebäuden, die Geschlossenheit z.B. durch Immunisierung der Aussagen erreicht wird. Andererseits haben wir es natürlich etwas schwer, die verschiedenen Segmentationsansätze über einen Kamm zu scheren und in einem Aufwasch zu beurteilen. Damit ist nicht die Variantenvielfalt gemeint - sie ist wohl immer unvermeidlich; zeugt davon, daß noch Leben im Ansatz ist. Sie zeigt manchmal allerdings auch, daß es Probleme begrenzter Aussagefähigkeit gibt, mit denen jeder auf andere Art und Weise fertig zu werden versucht.

Neue Denkfiguren haben immer Kredit, sofern sie mehr Licht auf wesentliche Sachverhalte werfen, die bei den herkömmlichen Beschreibungsansätzen im Schatten blieben. Mehr Skep-

sis scheint dann aber vonnöten, wenn mit der überzogenen, weil ausschließlichen, Betonung des neuen Blickwinkels andere wesentliche Problemaspekte und Einflüsse wieder vernachlässigt werden. Wenn also der Erkenntnisgewinn an der einen mit Informationsverlusten an anderen Stellen erkaufte wird.

Aber wie sieht es mit dem Erklärungsgehalt der zusätzlich gelieferten Beschreibungsansätze und der neuen Denkfiguren aus? In vielen Papieren wird uns so etwas wie eine Ablaufbeschreibung des Selektionsprozesses geliefert, die auf Anhieb plausibel scheint. Wir hätten uns danach eigentlich fragen müssen: Läuft das so, warum läuft das so? Werden diese Selektionsprozesse notwendigerweise oder doch entscheidend durch Segmente ausgelöst? Oder anders herum: Wenn Selektionsprozesse in Gang gesetzt werden - aus welchen Gründen auch immer - führen sie dann zwangsläufig zu Segmentbildungen (evtl. zu sich selbst verstärkenden), die den Abbau der Arbeitslosigkeit nicht nur verzögern sondern dauerhaft erschweren?

Wie laufen also diese Selektionsprozesse?

Dazu werden von einigen Autoren ¹⁵⁾ wieder alte Bestimmungsfiguren für die Selektionsprozesse geboten (soweit sie überhaupt aufgedeckt werden): Ich meine damit das Nettovorteilskonzept. Nun sollte der Griff in alte Schubladen nicht verboten sein, nur: das net advantage Konzept wird nicht schon deshalb inhaltsreicher, weil es nun - z.B. als betriebliches Kalkül - in eine soziologische Diskriminierungstheorie verpackt wieder auf den Tisch gebracht wird.

In der anscheinend wieder vergessenen Kontroverse zwischen LAMPMAN und ROTTENBERG wurde eigentlich alles gesagt, was es dazu zu sagen gibt. Die Kritik läßt sich auf die kurze, wenn auch überspitzte Formel bringen: Wie auch immer Arbeitssuchende oder jetzt Betriebe sich verhalten haben, sie hätten das gemacht, weil so ihr Nettovorteil am größten war; solche Aussagen bringen keinen Gewinn an Information und empirischen Gehalt.

Dabei zeigt uns der Blick in die Dogmengeschichte, daß strukturalistische oder segmentationstheoretische Ansätze gerade auf das Aufbrechen solcher Immunisierungen gerichtet waren. Nun höre ich den Segmentationstheoretiker sagen: Es ginge ja vor allem darum, daß Lohndifferentiale allein keine brauchbare Operationalisierung für Anpassungsprozesse liefern könnten, eben weil "Lohndifferentiale nicht alles seien". Eben weil zusätzlich andere Organisationsmuster als Ausgleichsmechanismen (auch des beschränkten Ausgleichs) hinterlegt werden müssen, sei die Lohnbildung unbestimmt.

Ich frage mich nur: Schreit das nach Segmentation? Vor allem in der engeren (und ernstzunehmenderen) Form von hemmenden strukturellen Ausgleichsbarrieren.

Das wird von Segmentationstheoretikern selbst wohl recht unterschiedlich gesehen. Bei SCHULZ-WILD und BUTTLER/GERLACH zumindest scheint mir das eher auf die Erweiterung des betrieblichen Kostenkalküls hinauszulaufen. Neben Such-, Einstellungs- und Entlassungskosten müßten eben auch die Kosten der Qualifikation am Arbeitsplatz und im Betrieb mit berücksichtigt werden. Aber ansonsten läßt sich Beschäftigerverhalten weiter (und wieder) mit dem Nettovorteilskonzept beschreiben.

Warum sich BUTTLER und GERLACH dann ausgerechnet auf das überzeugendste und künstlichste Argument von THUROW stützen, wonach der Betrieb nicht für seinen spezifischen Qualifikationsbedarf ausbilden würde, wenn er nicht einen Schutz oder gar eine Garantie erhalten würde, verstehe ich nicht. Warum sagt man, es müsse eine Garantie für diese Investitionen geben und deshalb müsse es Segmentationsphänomene geben? Warum wird an dieser Stelle die Tautologie nicht aufgebrochen: Es reicht völlig, wenn man annimmt, daß der Betrieb nach Möglichkeit sucht, die Investitionen in betriebliche Qualifikation (oder: in Humankapital) langfristig rentabel zu machen. Das reicht als Verhaltensbestimmung für den Betrieb. So aber wird nicht ausgeschlossen, daß der Betrieb

z.B. höhere Löhne oder ein Mehr an Arbeitsplatzsicherheit zusätzlich anbietet, damit qualifizierte Fachkräfte zur betrieblichen Stammbeflegschaft werden und nicht zur Konkurrenz abwandern. Segmentationsbildung ergibt sich dann nicht zwingend als einzige "logische" Organisationsform. Konsequenz einer solchen Verhaltensbeschreibung wäre lediglich eine latente Tendenz zur Herausbildung von Stammbeflegschaften.

So lassen sich verzögerte Beschäftigungsanpassung und Schwellenwerte der Beschäftigungsreaktion beschreiben, und zwar ohne daß man dabei unbedingt auf Strukturbarrieren rekurrieren muß. Ohne vorschnelle Schlüsse auf die Gültigkeit der einen oder anderen Theorie ziehen zu müssen, können diese Phänomene in einen geeigneten labour hoarding-Ansatz gefaßt werden: Im Boom wird in Erwartung künftig höherer Suchkosten gehortet; im Abschwung zeigt sich die verzögerte Beschäftigungsreaktion als freiwilliges Horten, um unnötige Entlaß- und Wiedereinstellungskosten bei kurzfristigem Nachfrageausfall zu vermeiden, oder aber als unfreiwilliges Ergebnis aller Hemmnisse für eine kurzfristige Beschäftigungsanpassung.

Anders sähe es allerdings aus, wenn die vermittelten betriebsspezifischen Qualifikationen tatsächlich keine Vermarktungschancen hätten (ein zentrales Argument in den Beschreibungen der Eigendynamik der Segmentbildung bei LUTZ; vgl. dazu die Ausführungen im nächsten Kapitel). Aber stimmt das denn?

Die einzige Konsequenz, die ich aus diesen Überlegungen zu ziehen bereit bin, ist die, daß eben Lohndifferentiale nicht ausreichend sind zur Beschreibung von Anpassungsreaktionen. Die Frage ist aber, sind mit Lohndifferentiale alle wesentlichen Kostenarten schon determiniert oder aber braucht es eigentlich zur Beschreibung unternehmerischer Verhaltensweisen einen neuen oder einen anderen zusätzlichen Kostenbegriff (z.B. Opportunitätskosten).

Hier liegen natürlich auch schwerwiegende Datenprobleme im Weg. Gerade zu den Such-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten (auch zu den Kosten der "Freisetzung" und zur Struktur der Arbeitsplatzkosten) liegen höchstens zweifelhafte Punktschätzungen vor. Dagegen stellen die langen Zeitreihen zu den Lohnkosten eine ausgesprochene Versuchung dar, allzu viel auf diese Größe zu beziehen und bei der Schätzung ihres Einflusses zu "überziehen" (wie das vor allem bei neoklassischen Ansätzen aber auch bei denen der Suchtheorie zu beobachten ist). Bei Labour hoarding-Ansätzen muß man sich deshalb mit der Suche nach geeigneten lag-Modellen behelfen. Aus Ablaufmustern in der Zeit wird auf den Einfluß latenter Variablen geschlossen.

Ähnliches gilt aber auch für die Bemühungen der Segmentations-theoretiker. Hier fehlen die benötigten qualitativen Informationen weitestgehend. Nicht Segmentierungen sondern Merkmale werden geprüft. Das kann vorweg nicht mehr sein als ein Näherungsverfahren bei der Indiziensuche, nicht mehr als die heuristische Vorstufe der Theoriearbeit (das gilt übrigens auch für das bei BOLLE näher beschriebene compartment-Modell von HOLT). Nur aus einem Merkmalskatalog bestimmter Arbeitslosigkeitsphasen nicht nur auf Strukturalisierung sondern darüber hinaus auf dauerhafte strukturelle Barrieren der Arbeitsmarktprozesse zu schließen, ist ein waghalsiges Unterfangen (das habe ich schon in den Kapiteln 3 und 4 zu zeigen versucht).

Das wird insbesondere in der Arbeit von EGLE pointiert herausgestellt: Die wesentlich schlechtere Struktur der Arbeitslosigkeit während der fünfziger Jahre hat die Vollbeschäftigung in den Folgejahren nicht verhindert. Allerdings wissen wir nicht genügend über die Art der Beschäftigung, in die die Arbeitslosen von damals eingegliedert wurden; wir wissen nicht, ob die damalige Struktur der Arbeitslosigkeit ihr Pendant in relativ dauerhafter sekundärer Beschäftigung (in den sog. bad jobs also) gefunden hat.

Auch hier liegt eine große heuristische Herausforderung durch die Segmentationstheorie, die meiner Meinung nach weniger als Theorie der Arbeitslosigkeit sondern vielmehr als Theorie der Beschäftigungsstruktur zu begreifen ist. Dies wird nur immer dadurch verdeckt, daß diese Ansätze regelmäßig bei Unterbeschäftigung mehr Aufmerksamkeit finden. Diese Ansätze können die Theoriediskussion befruchten, sie werden sicher überzogen, wenn daraus etwa hohe "Restarbeitslosigkeit" oder eine dauerhafte "Entkoppelung" von Wachstum und Beschäftigung gefolgert wird (siehe die folgenden Abschnitte). Das gilt auch für die Argumente, mit denen ein gleichzeitiges Nebeneinander von Über- und Unterbeschäftigung belegt werden soll.

Besonders häufig wird hier auf die Überstunden verwiesen (u.a. bei SENGENDERGER). Nun haben wir zwar immer noch ein enorm hohes Überstundenvolumen: In Mannjahren ausgedrückt sind das etwas über 1,5 Mio - das entspricht in etwa dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit. Seit 1970 (ca. 2,2 Mio Mannjahre) aber hat es hier einen kräftigen Abbau gegeben. In allen Konjunkturreinbrüchen wurden bei uns zuerst die Überstunden pro Mann und Woche und dann die Beschäftigung abgebaut (siehe die Ergebnisbeispiele im Rechenanhang; gleiches gilt übrigens gerade auch für die Industrie und ihre Sektoren).

Also, um im Bild zu bleiben: Kredit ja, Überziehungskredit nein!

6. Ein Wort zu den Dynamisierungsversuchen

Natürlich haben wir es nicht schon dann mit Tautologien zu tun, wenn aus einem ganzen Bündel von potentiell wirksamen Variablen nur immer ein wechselnder Teil an Einfluß gewinnt, je nachdem wo wir z.B. im Konjunkturzyklus stehen (das war ein überspitzter Vorwurf in der Diskussion). Nicht zuletzt ist es gerade das, was dynamische Theorien auszeichnet.

Aber ich muß dann auch weiter sagen, wann (und) welche Einflüsse (Größen) ins Spiel kommen und mit welchem Gewicht: D.h. mit dem Ausschließen logischer Möglichkeiten - und nur so - gewinnt man an empirischem Gehalt (Sie kennen ja sicher alle diese überspitzte aber gültige Popper-Formulierung: Man müßte gerade nach den unwahrscheinlichen Aussagen suchen).

Daß andererseits die Dynamisierung, d.h. das Zusammenspiel mit der Konjunkturentwicklung gesucht wird (wie von SENGENBERGER mehrfach betont - ob dabei nun wirklich neben der Struktur auch das Niveau der Arbeitslosigkeit erklärt werden soll, bleibe einstweilen dahingestellt!) macht die Segmentationstheorie für mich ja gerade so sympathisch.

Leider ist das noch zu wenig herausgearbeitet. Bis zu einem stringenten Ablaufsmodell über alle Zyklusphasen hinweg braucht es wohl noch sehr viel Arbeit. Aber, wie gesagt: Sie müssen sagen, wo wann welche Segmentationsdeterminanten wie mitspielen. Wenn!

Dynamisierung ist erforderlich, aber: Wird nicht gerade in Konjunkturschwankungen vieles von dem aufgebrochen, was als Segment beschrieben wird? Gerade bei Unterbeschäftigung wandern professionalisierte Teilmärkte, schwankt der Wert formaler Qualifikation, fehlt die Rigidität bei Einstellungsgehalten, zeigt sich down grading und anderes mehr! Wenn, dann gibt es einen recht ambivalenten Konjunktur-Einfluß.

In den nächsten Abschnitten wird der Versuch gemacht, einen Schritt weiter bei den dynamischen Beschreibungsmustern zu kommen.

7. Selektion - Strukturalisierung - Segmentation

Ein häufig unterlegtes Muster für die Angebotsseite auf dem Arbeitsmarkt ist das Bild einer gigantischen Schlange von Arbeitskräften, bei der die "guten" vorne und die "schlechten" hinten am Schwanzende stünden. Diese Schlange würde eben im Aufschwung vom Kopf her eingegliedert und in der Rezession in umgekehrter Reihenfolge wieder erbrochen.

Dieses Bild stimmt nur bedingt. Die vom IAB erarbeiteten Ablaufmuster für den Auf- und Abbau der Arbeitslosigkeit zeigen Merkmale, die sich nur schwerlich mit den oberflächlichen Synonymen "gut - schlecht" in Einklang bringen lassen. Die rezessiven Wirkungen eines Ausfalls an monetärer Gesamtnachfrage treffen häufig ganze Belegschaften unabhängig von der Qualifikation. Wer während der Rezession gerade aus dem Bildungssystem kommt, muß trotz hoher formaler Qualifikation mit verschlechterten Eintrittschancen und -bedingungen rechnen (die folgenden Abschnitte zeigen - einen aufgepfropften - Versuch, zu derartigen Ablaufbeschreibungen zu kommen).

Der andauernde Prozeß der Ausfilterung und Verdrängung von Erwerbspersonen hat zu einer Struktur der Arbeitslosigkeit geführt, die einen raschen Abbau der Unterbeschäftigung selbst bei hinreichender Gesamtnachfrage sehr erschwert. Dies aber ist das Ergebnis eines Selektionsprozesses bei einem länger andauernden Angebotsüberhang. Auch bei erfolgreicher Konjunkturpolitik geht die einsetzende Entspannung auf dem Arbeitsmarkt vorweg mal zugunsten der Kerngruppen (- hier stimmt also das Bild der keynes'schen "Schlange"; hier wird ja immer noch ein Angebotsüberhang abgebaut).

Diese "Verdichtung" der Struktur der Arbeitslosigkeit *) ergäbe sich selbst dann, wenn die Einstellungsanforderungen langfristig konstant geblieben wären; um wieviel mehr, wenn vorher gestiegene Erwartungen an die "Qualifikation" der Bewerber durchgesetzt werden konnten!

Das bedeutet Revisionen der Erwartungen auf der Nachfrage- wie auf der Angebotsseite. Das braucht Zeit, die nicht notwendigerweise gleichbedeutend mit einer Verschleuderung volkswirtschaftlichen Kapitals gleichzusehen sind. Schließlich handelt es sich (vor allem auf der Angebotsseite) um immense Investitionen in Humankapital, die am gewinnbringendsten in adäquaten Beschäftigungen zu amortisieren sind, nicht aber dann, wenn sie zum Schrott wert "vermarktet" werden. Hier liegt sicher ein gewichtiger Auftrag für die Bildungspolitik, wie er häufig ja gerade von Segmentations- theoretikern formuliert wird ("Zertifizierung betriebsspezifischer Qualifikation", "Vermeidung von Friktionen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen").

Wichtig für unser Thema ist aber auch, daß diese Selektionsprozesse in Einklang mit herkömmlichen neoklassischen Beschreibungsmustern zu stehen scheinen. Das Ergebnis dieser Selektion, die Strukturalisierung, ist so gesehen ein "Marktergebnis". Es scheint geradezu paradox, daß Segmentationstheoretiker aus der Strukturalisierung auf dauerhafte strukturelle Markthemmnisse schließen.

Anders wäre es dagegen, wenn die in der Rezession spürbarer werdende Tendenz zur Bildung interner und externer Arbeitsmärkte nicht gebrochen werden könnte, wenn langandauernde

*) So ist zwar der Anteil der sog. Problemgruppen seit 1975 etwa konstant (ca. 70 %), gleichzeitig aber "verdichtet" sich die Strukturalisierung: Die Zahl der Personen, die gleichzeitig vier der sog. Problemmerkmale auf sich vereinigen (über ein Jahr arbeitslos, über 55 J., ohne berufliche Ausbildung und gesundheitlich eingeschränkt), hat sich in den letzten drei Jahren verdreifacht.

Arbeitslosigkeit für die Betroffenen nur noch die Chance von Randbeschäftigung zuließe.

Deshalb noch ein Wort zur These von "Entkoppelung" und Wachstum und Beschäftigung:

Nicht "gespaltene" Arbeitsmärkte, sondern Strukturalisierung und Stille Reserve können als Puffer die Wirksamkeit der Beschäftigungspolitik dämpfen.

Hinzu kommen evtl. noch eine Produktivitätsreserve von ca. 70 Mrd DM (die rezessionsbedingten Einbußen an Produktivitätswachstum liegen 1978 bei ca. 10.3 %) und höhere Schwellenwerte für zusätzliche Beschäftigung (gemessen als Reichweite der Auftragsbestände in Produktionsmonaten), weil die Ergebnisse der Ifo-Erhebungen eine vorsichtigere Produktionsplanung nach negativen Konjunkturerfahrungen zu zeigen scheinen.

Daraus ergibt sich jedoch keine "Restarbeitslosigkeit" im Okun'schen Sinne. BOLLE hat sicher recht, wenn er den Schätzungen zum sog. Okun's law "black box-Charakter" zuspricht; vor allem wird hierbei das Absolutglied der Regressionsgleichungen als "Konstante der Restarbeitslosigkeit" häufig überinterpretiert (nur zur Ergänzung sind im Rechenanhang unterschiedliche Ergebnisse für die Industrie von 1955-76 noch mit angeführt).

Zur Erklärung der Zyklen bietet die Segmentationstheorie keine geeigneten Ansätze; hieraus ließen sich höchstens Argumente für die Amplitudenlänge ableiten. Bislang gibt es jedoch keinen ausreichenden Beleg für die Dominanz der behaupteten Segmentationsphänomene.

Der Exkurs in den beiden folgenden Kapiteln versucht zu zeigen, wie man anhand von Makrodaten zu weiteren Einsichten über die Konjunkturabhängigkeit der Fluktuation und deren Rückwirkungen kommen kann.

8. Der Einfluß der Rezession auf den freiwilligen Arbeitsplatzwechsel - Risikoabwehr der Stammebelegschaften?

Die zwischenbetriebliche Fluktuation (ohne Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit) geht in der Rezession deutlich zurück *). Bei einem Anstieg der Arbeitslosenquote um 1 % nimmt der freiwillige turn over im Durchschnitt um 1,5 Prozentpunkte oder ca. 330.000 Arbeitsplatzwechsel (ohne dazwischenliegende Beschäftigungspause) ab. ¹⁶⁾

Die Schätzgleichung für das Modell "freiwilliger Arbeitsplatzwechsel = f (Konjunktur)" lautet

$$\text{TOR (RA)} = 0.191 - 0.0151 \text{ ALOQ} \quad (r^2 = 0.8) \\ (20) \quad (-4.4)$$

wobei

TOR (RA) = freiwillige Arbeitsplatzwechsel ohne
Arbeitslosigkeit/abhäng. Beschäftigte
(= risk avoiding)

ALOQ = Arbeitslosenquote

(t-Werte in Klammern)

Das bedeutet, daß mit verschlechterten Arbeitsmarktbedingungen fällige Arbeitsplatzwechsel unterbleiben. Unter dem Stichwort captive worker-Effekt wurden derartige Entwicklungen gelegentlich auch als Verhinderung notwendiger Fluktuation interpretiert, die eine optimierende Faktorallokation behindert und damit zu Produktivitätseinbußen führt. ¹⁷⁾

*) Die Zahl der zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ohne Arbeitslosigkeit erhält man, indem man die Fluktuation von allen Abgängen in das Nichterwerbspersonenpotential (Bildung, Ruhestand, Ausland, Tod, übrige Nichterwerbspersonen), den Abgängen in die registrierte Arbeitslosigkeit und in die Stille Reserve bereinigt. In Prozent der abhängig Beschäftigten gemessen, erhält man die turn over-Rate der (überwiegend) freiwilligen Arbeitsplatzwechsler (vgl. Tabelle im Anhang, Zeile 9). Leider erlaubt der gegenwärtige Stand der Arbeiten eine derartige Modellrechnung nur für den Zeitraum von 1970 bis 1976.

In dieser Modellrechnung wurde ausdrücklich auf Arbeitsplatzwechsel ohne Unterbrechung der Beschäftigung abgestellt. Das heißt, daß auch die freiwillige Fluktuation von Leuten ohne Arbeitsplatzrisiko, von Arbeitnehmern also, die entsprechend der Segmentationsstheorie zu den Stammbelegschaften gerechnet werden könnten, in der Rezession zurückgeht.

9. Verminderter turn over - längere Arbeitslosigkeitsdauer: der "Ansteh-Effekt"

Dieser Rückgang der freiwilligen Fluktuation (der Stammbelegschaften?) verringert die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen, darunter auch die der sog. new entrants. Die Zahl der freiwerdenden Arbeitsplätze, um die sich Arbeitssuchende bewerben könnten, wird dadurch reduziert. Das in der Rezession ohnedies ungünstige Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen wird zusätzlich verschlechtert, die Dauer der Arbeitslosigkeit wird erhöht.

Die Schätzergebnisse (siehe insbes. Gleichung (3), Parameter b_3 im Anhang) zeigen, daß sich im Durchschnitt die Dauer der Arbeitslosigkeit um eine Woche erhöht, wenn die Rate der freiwilligen Fluktuation um 5 Prozentpunkte absinkt.

Geringere Rotation, schlechtere Eingliederungschancen: Arbeitslose müssen länger warten (-"anstehen"), bis sich ihnen - bei ohnedies nicht ausreichender Arbeitsnachfrage - eine Chance bietet.

Aus dem risikofeindlichen Verhalten der Arbeitnehmer im beschäftigten Sektor ergibt sich, bei gegebenem Angebotsüberhang, ein längeres Anstehen "draußen" (und zwar wahrscheinlich vorerst unabhängig von der Qualifikation, z.B. möglicherweise auch für diejenigen, die aus dem Bildungssystem hinzu kommen und normalerweise aufgrund ihrer Qualifikation relativ gute Arbeitsplatzchancen haben).

Man kann, wenn man so will, darin auch ein Phänomen der Bildung interner und externer Arbeitsmärkte in Konjunkturabschwung sehen.¹⁸⁾ Mir geht es hier wie bei den weiteren Argumenten eigentlich nur darum, aufzuzeigen, daß man bei der Erklärung derartiger Entwicklungen nicht unbedingt auf das Vorhandensein langfristig wirksamer Strukturhemmnisse schließen kann. Die hier vorgeführten Modellrechnungen sollen nur Wege und Möglichkeiten skizzieren, wie man zu brauchbaren Beschreibungsansätzen dynamischer Arbeitsmarktentwicklungen kommt. Verlässliche Ergebnisse setzen noch einige Arbeit voraus.

10. Die "unheilige Allianz"

Es gibt meiner Meinung nach eine "unheilige Allianz" zwischen Neoklassikern und neueren Theorieansätzen (auch der Segmentationstheorie): Nur wird die Skepsis gegenüber keynesianischer Beschäftigungspolitik unterschiedlich begründet.

Es ist wohl kein Zufall, daß sich die monetaristische Schule Ansätze und Ergebnisse der sog. "job search-Theorie" zumindest teilweise zu eigen gemacht hat. Scheint es doch - bei oberflächlicher Kenntnis dieser Arbeiten - als würde gerade damit die letzte Lücke in einer Argumentationskette geschlossen werden können, in der zu hohe Reallohnforderungen die entscheidende Ursache für Massenarbeitslosigkeit sind.

Als Theorie der Suchprozesse bei unvollständiger Information und beschränktem Zugang konzipiert, schien dieser neue Ansatz nun nicht nur kurzfristige Arbeitslosigkeit sondern auch die Abweichungen von der sog. "natürlichen Arbeitslosigkeit" und damit den verschobenen trade off der Phillipskurve zu "erklären":

- Bei dem herrschenden Reallohn wollen "sie" entweder nicht arbeiten oder sie lassen sich Zeit bei der Arbeitssuche (umso mehr als mit dem zu hohen Stempelgeld die Opportunitätskosten der Arbeitssuche relativ gering sind; das Netz sozialer Sicherung dient als "Hängematte" für freiwillig Arbeitslose);¹⁹⁾
- steigende Inflationsraten veranlassen zur Arbeitsaufnahme, weil irrtümlich höhere Reallöhne unterstellt werden; umgekehrt bei fallenden Inflationsraten;
- erst mit dem Wegfall der Geldillusion kehrt die Arbeitslosigkeit wieder zu ihrem "natürlichen" Niveau zurück;
- das Phillipskurvenphänomen wird also entweder als "pure nonsens" oder als kurzfristige Erscheinung gesehen.

Nun haben wir zwar mit der Rezession sowohl sinkende Inflationsraten und eine zunehmende Dauer der Arbeitslosigkeit. Aber doch nicht deshalb, weil der scheinbar fallende Reallohn die Arbeitskräfte veranlaßt, den Suchprozeß zu verlängern. Die Zahl der freiwilligen Kündigungen nimmt in solchen Phasen (bei denen, wie in den letzten Jahren, auch die Geldlohnsteigerungen relativ gedämpft ausfallen) nicht zu, sondern ab!

Wenn man davon absieht, daß sich freiwillige Arbeitsplatzwechsel häufig ohne Zwischenpause vollziehen, - sie sind in der Expansion einfach häufiger. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist also stärker als die Blindheit vor den Inflationseffekten (vgl. Abschnitt 8).

Außerdem gehört nicht nur eine höhere labour turn over-Rate zu den Eigentümlichkeiten des amerikanischen Arbeitsmarktes, sondern dort ist wohl auch die Versuchung größer, zwischen den Jobs den Urlaub zu machen, der ansonsten mit einem minimalen Anspruch von fünf Tagen nicht zugestanden wird. Man

kann also nicht so ohne weiteres amerikanische Schätzergebnisse auf unsere Verhältnisse übertragen.

Wenn man aber mal bei dieser (vielleicht nur amerikanischen) Verknüpfung von Job-Suche und Arbeits-Pause bleibt: Es erscheint mir sehr fraglich, daß diese Neigung gerade dann umso höher sein soll, wenn die Zahl der Arbeitslosen steigt! Sicherlich hängt die Dauer der Arbeitslosigkeit in weit größerem Maße mit den Schwierigkeiten zusammen, einen neuen adäquaten Job bei mangelnder Arbeitsnachfrage zu finden. Daß es Zeit braucht, sich mit enttäuschten Erwartungen abzufinden und daß dieses Zuwarten mit sozialer Sicherung erst ermöglicht wird, ist sicher kein individueller und nur unter ganz bestimmten Bedingungen ein volkswirtschaftlicher Schaden (wie in Kapitel 7 angedeutet).

Und da wir gerade beim Stichwort "Schaden" sind: Schaden wird insbesondere dann angerichtet, wenn tradierte Denkschablonen nicht aufgegeben werden, weil deren formale Eleganz höher eingeschätzt wird als deren mangelnder Realitätsbezug, wie das ROTHSCCHILD erst kürzlich in einem engagierten Aufsatz wieder einmal - und wahrscheinlich wieder einmal vergeblich - hervorgehoben hat.²⁰⁾

Schaden entsteht aber auch dann, wenn man aus einer Überbewertung struktureller Markthemmnisse heraus auf die so dringend erforderliche Nachfragepolitik verzichtet!

Anmerkungen:

- 1) GORDON, D.F., A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment, in: Brunner, K. und Meltzer, A.H., The Phillips Curve and Labour Markets, Amsterdam 1976, S. 66.
- 2) Die wesentlichsten Kritikpunkte waren immer:
 - mangelnde Homogenität, d.h. vor allem Qualitätsunterschiede in den Arbeitsleistungen;
 - beschränkter Marktzugang wegen sozialer, ökonomischer und bildungspolitischer Beschränkungen;
 - unvollkommene Markttransparenz;
 - Zweifel am Maximierungsverhalten der Marktbeteiligten;
 - die mangelnde Operationalisierung der partiellen Faktorproduktivitäten;
 - Monopolisierung des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage durch Gewerkschaften und Verbände.Damit sind nur die wichtigsten Schwachstellen genannt. Der Katalog ist bei weitem nicht vollständig.
- 3) Vgl. LAMPMAN, R.J., Choices in Labour Markets: Comment, in: Industrial Labour Relations Review, Bd. 9, Heft 4 (Juli 1956), S. 629 ff. und ROTTENBERG, S., REPLY, ebenda, S. 637 ff.
- 4) Nur am Rande sei bemerkt, daß sich diese segmentations-theoretische Spielart auf die Ergebnisse von Fallstudien stützt, die auf Anhieb gegen das Vorliegen struktureller Arbeitsmarktbarrieren zu sprechen schienen. So PIORE zur sog. Boston-Studie: "In particular, there was very little to support the theory of structural unemployment or the view that the poor were a backward, forgotten enclave divorced from the modern economy". PIORE, M.J., Notes on the Conceptualization of Labour Market Reality and the Construction of Manpower Policy, in: Schmid, G. und Freiburghaus, D., Reprint Series of the IIM, Berlin 1975, S. 15.
- 5) Vgl. z.B. CAIN, G.G., The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, in: Journal of Economic Literature, Bd. 14, Heft 4 (Dezember 1976), S. 1215 ff.
- 6) Ausführlichere Darstellungen dazu finden sich in dem zitierten Survey von CAIN.
- 7) BLUESTONE, B.F., Economic Theory, Economic Reality, and the Fate of the Poor, in: Sheppard, H.L., u.a., The Political Economy of Public Service Employment, Lexington 1972, S. 120.

- 8) Das wird besonders stark in den beiden Arbeiten von LUTZ und BUTTLER/GERLACH betont.
- 9) z.B. in den beiden oben zitierten Beiträgen.
- 10) So wie das z.B. von DUGGER gesehen wird; vgl. DUGGER, W.M., Institutional and Neoclassical Economics Compared, in: Social Science Quarterly, Dezember 1976, S. 449 ff., insbes. S. 458.
- 11) SAMUELSON, P.A., Economics, New York 1976, S. 847.
- 12) Ein ähnliches Bild zeigen übrigens auch neuere Ergebnisse in den USA, wo praktisch der gesamte Potentialanstieg bei den Frauen (1,4 Mio im Jahresdurchschnitt 1977) in zusätzliche Beschäftigung mündete. So haben die Frauen, die etwa ein Drittel des Erwerbspersonenpotentials bilden (mit stark steigenden Erwerbsquoten zwischen 25 und 34 Jahren), ca. 50 % des Beschäftigungsanstiegs von 7.8 Mio seit dem Rezessionstief von 1975 gewonnen. Inwieweit das auf die verstärkte Durchsetzung des Equal Opportunities Law zurückgeführt werden kann, muß hier dahingestellt bleiben.
- 13) So zeigen die Arbeiten von WELCH beispielsweise, daß sich mit Bildungspolitik Barrieren abbauen lassen und daß Farbige mit dem Erwerb höherer Qualifikationen ähnliche Einkommenszuwächse erzielen wie die vergleichbare Gruppe von Weißen. Vgl. WELCH, F., Education and Racial Discrimination, in: Ashenfelter, O. und Rees, A., Discrimination in Labor Markets, Princeton 1973.
- 14) KUHN, T.S., The Structure of Scientific Revolution, Chicago 1962.
- 15) z.B. bei BUTTLER/GERLACH, SCHULZ-WILD, LUTZ und SENGENBERGER.
- 16) Vgl. Anhang zu den Modellrechnungen.
- 17) Vgl. BARRETT, N.S., u. SÖDERSTEN, B.: Unemployment Flows, Welfare and Labour Market Efficiency in Sweden and USA, in: Swedish Journal of Economics, Bd. 77, 3 (1975), S. 293 ff. Wenn man, wie in der zitierten Studie, den Rückgang der turn over-Rate in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitslosigkeit schätzt, ergibt sich mit jeder zusätzlichen Woche an Arbeitslosigkeitsdauer eine Verringerung der Fluktuationsrate um 2,6 Prozentpunkte (= eigentlicher captive worker-Effekt).

- 18) Wie dieses - sicher etwas überzogene - Beispiel zeigt, eröffnet die Verknüpfung der Risikoaversionstheorien (z.B. von GORDON, BAILEY oder AZARIADIS) mit segmentations-theoretischen Ansätzen die Chance, zu brauchbaren Beschreibungsmustern zu kommen.
- 19) Bei LUKAS und RAPPING liest sich das z.B. so: "Measured unemployment ... is then viewed as consisting of persons who regard the wage rates at which they could currently be employed as temporarily low, and who therefore choose to wait or search for improved conditions ... The view that non frictional unemployment is, in this sense 'voluntary' does not, of course, imply that high measured unemployment rates are socially costless" (LUKAS / RAPPING, 1970, S. 285).
- 20) ROTHSCCHILD, K., Arbeitslose - gibt's die? in: Kyklos, Bd. 31, H. 1 (1978).

Beispiele für Modellrechnungen

zum Zusammenhang "Überstunden - Arbeitsmarktsituation":

$$\text{UEVOL} = 577 + 6.4 \text{ AULAV} + 3.7 \text{ T} \quad r^2 = 0.93$$

(12.4) (14.1) d = 1.4

UEVOL = Überstundenvolumen in Mannjahren
(Gesamtwirtschaft 1960-76)

AULAV = Auslastungsgrad des potentiellen Arbeitsvolumens (Gesamtwirtschaft 1960-76)

Indexwerte

zu "Okun's law":

$$(1955-76) \quad \text{ALQ}_{\text{DIFF}-1} = 0.63 - 14.38 \text{ PI}_{\text{WR}-1} \quad r^2 = 0.74$$

(4.7) (-7.2)

$$(1955-70) \quad \text{ALQ}_{\text{DIFF}-1} = 0.38 - 12.04 \text{ PI}_{\text{WR}-1} \quad r^2 = 0.63$$

(2.0) (-4.7)

$$(1965-76) \quad \text{ALQ}_{\text{DIFF}-1} = 0.78 - 13.18 \text{ PI}_{\text{WR}-1} \quad r^2 = 0.83$$

(6.3) (-7.0)

ALQ = Arbeitslosenquoten, Differenz zum Vorjahr

PI = Index der industriellen Nettoproduktion, Wachstumsfaktoren

Anhang zu den Modellrechnungen

Konjunktur und Fluktuation:

Skizze eines Schätzmodells

Zur Analyse der konjunkturellen Schwankungen der Fluktuation empfiehlt es sich, die turn over-Rate (TOR) *) in ihre verschiedenen Entwicklungskomponenten zu zerlegen. Damit können der Einfluß demographischer Entwicklungen (DEM), der unfreiwillige Abgang in Arbeitslosigkeit (AL), das unterschiedliche Verhalten relativ risikofreudiger (RF) und risikoabwehrender Arbeitnehmer (RA) getrennt verfolgt werden:

$$TOR = TOR_{DEM} + TOR_{AL} + TOR_{RF} + TOR_{RA} + TOR_{NORM} **)$$

Leider erlauben unsere Statistiken keine direkten Informationen, inwieweit der Arbeitsplatzwechsel freiwillig oder unfreiwillig erfolgte und ob er sich mit oder ohne Unterbrechung (AL) der Beschäftigung vollzog.

Mit Hilfe der Kontenrechnung, die gerade vom IAB erstellt wird, und der amtlichen Statistik gelingt es jedoch, die wichtigsten der möglichen Kombinationen zu verfolgen, nämlich:

- "freiwilliger Arbeitsplatzwechsel ohne Arbeitslosigkeit" (siehe Zeilen 6 und 9 der Tabelle),

*) Ausgedrückt durch das Verhältnis von Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen zur Zahl der abhängigen Erwerbspersonen (Jahresdurchschnitte)

**) TOR_{RA} und TOR_{NORM} bilden zusammen die Restkomponente, auf die es hier ankommt und deren Entwicklung in Abhängigkeit von der Konjunktur geschätzt wurde (im folgenden der Einfachheit halber nur TOR_{RA} genannt). Der Schätzwert für a_1 in Gleichung (1) kann dann als "normale" Rate der freiwilligen Fluktuation ohne Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit interpretiert werden.

- "unfreiwillige Arbeitsaufgabe mit anschließender Arbeitslosigkeit" (Zeilen 8 und 10 der Tabelle),
- "freiwillige Arbeitsaufgabe mit Arbeitslosigkeit" (Zeile 11 der Tabelle).

Die Abhängigkeit der so definierten Fluktuationskomponenten von der Konjunktur wurde u.a. mit den folgenden Schätzgleichungen getestet:

$$(1) \text{ TOR}_{\text{RA}} = a_1 + b_1 \text{ ALOQ (risk avoiding)}$$

$$(2) \text{ ADAU} = a_2 + b_2 \text{ TOR}_{\text{RA}} \text{ (Ansteh-Effekt)}$$

$$(3) \text{ TOR}_{\text{RA}} = a_3 + b_3 \text{ ADAU (captive worker-Effekt)}$$

$$(4) \text{ TOR}_{\text{RF}} = a_4 + b_4 \text{ ALOQ;}$$

mit den Annahmen, daß $b_1 < 0$, $b_2 < 0$, $b_3 < 0$ und $b_4 > 0$.

$$\text{Schätzergebnisse: } a_1 = 0.191 \quad b_1 = -0.1513 \quad r^2 = 0.77 \\ \quad \quad \quad (20.0) \quad \quad \quad (4.4)$$

$$a_2 = 5.244 \quad b_2 = -20.2 \quad r^2 = 0.6 \\ \quad \quad \quad (4.1) \quad \quad \quad (-2.5)$$

$$a_3 = 0.21 \quad b_3 = -0.026 \quad r^2 = 0.53 \\ \quad \quad \quad (9.3) \quad \quad \quad (-2.5)$$

$$a_4 = 1.579 \quad b_4 = 1.006 \quad r^2 = 0.85 \\ \quad \quad \quad (5.0) \quad \quad \quad (7.5)$$

Da sich die Risikoabwehr von Leuten, deren Arbeitsplätze eigentlich nicht durch die Rezession gefährdet sind (s. Definition!), aus den verschlechterten Arbeitsmarktbedingungen erklärt, wurde anstelle der Arbeitslosenquoten auch die Dauer der offenen Stellen, die Offene Stellen-Quote oder die Dauer der Arbeitslosigkeit verwendet; die Ergebnisse entsprechen weitestgehend den oben zitierten.

Tabelle: Daten zur Modellrechnung

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
1 abhängig Beschäftigte	22.148.000	22.328.000	22.360.000	22.500.000	22.092.000	21.329.000	21.233.000
2 Beschäftigten von Arbeitsverhältnissen	6.471.343	6.366.406	6.495.286	7.443.246	7.018.100	6.023.232	6.119.458
3 Abgänge in NEFF *)	1.447.000	1.446.000	1.457.000	1.531.000	1.450.000	1.021.000	1.005.000
4 Abgänge in reg. Arbeitslosigkeit	1.057.000	1.244.000	1.288.000	1.419.000	2.044.000	2.277.000	1.919.000
5 Abgänge in Stille Reserve	-	110.000	18.000	32.000	195.000	479.000	364.000
6 Freiwilliger Arbeits-Pflichtwechsel ohne Arbeitslosigkeit (2./3./4./5)	3.967.000	3.566.000	3.732.000	4.461.000	3.329.000	2.246.000	2.831.000
7 Abgänge in reg. Arbeitslosigkeit mit Sperrzeiten	19.721	32.852	45.848	49.639	123.338	195.303	199.961
8 Unfreiwillige Arbeits-sperren, Arbeits-lostigkeit (4./7)	1.037.000	1.211.000	1.242.000	1.369.000	1.921.000	2.082.000	1.719.000
9 TOR _(RA) (6 : 1)	0.18	0.16	0.17	0.20	0.15	0.11	0.13
10 TOR _(AL) (8 : 1)	0.05	0.05	0.06	0.06	0.09	0.10	0.08
11 Sperrzeitenquoten (= in % der Alo-Zu-gänge)	1.52	2.10	2.76	2.64	4.41	5.66	6.14
12 Arbeitslosenquoten	0.7	0.8	1.1	1.2	2.6	4.7	4.6
13 Dauer der Arbeits-lostigkeit (Wochen)	1.52	1.32	1.59	1.71	1.88	2.79	3.66

*) Bildung, Ruhestand, Ausland, Tod, übrige NEF

Michael Bolle

Keynesianische Beschäftigungstheorie und Segmentierungskonzepte *

I.

Sicher ist es ein bemerkenswertes Phänomen, daß in der Bundesrepublik Deutschland seit 1975 ein relativ konstantes und hohes Niveau der Arbeitslosigkeit mit doch erheblich schwankenden Wachstumsraten des realen Bruttosozialproduktes verbunden ist. Immerhin variieren die Arbeitslosenquoten von 1975 - 1978 kaum (zwischen 4,7 und 4,0 %), die Wachstumsraten dagegen schwankten zwischen -2,0 (1975) und +5,7 % (1976) bei annähernder Konstanz von 2,6 bzw. 2,6 % in den Jahren 1977 und 1978. Offenbar scheint ein konstantes Niveau der Arbeitslosenquote mit erheblichen Wachstumschwankungen verträglich.

Angeichts dieses Phänomens liegt die Vermutung einer Entkopplung zwischen wirtschaftlichem Wachstum als Gütermarktdynamik und Arbeitslosigkeit bzw. Beschäftigungsniveau als Arbeitsmarktdynamik nahe. Im Anschluß an Vertreter von Segmentierungskonzepten wie LUTZ/SENGENBERGER ¹⁾ kann die Entkopplungsthese knapp so gefaßt werden: Gütermarktimpulse werden aufgrund veränderter Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes ohne nennenswerten Abbau der Arbeitslosigkeit verarbeitet. Die Betonung liegt dabei auf den "Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes", den Allokationsprozessen, die zu systematischen Beschäftigungs-Arbeitslosigkeit-Mustern zuungunsten der "Opfer des Arbeitsmarktes" führen.

Dieses Konzept impliziert erhebliche Skepsis gegenüber Wachstumsstrategien via konventionelles keynesianisches demand-management: die Effizienz keynesianischer deficit-spending-Politiken wird gering bewertet, da die Allokationsbedingungen des Arbeitsmarktes den positiven Gütermarktimpuls nicht in einen entsprechenden Beschäftigungsimpuls übertragen; vielmehr ist der Gütermarktimpuls hinsichtlich des Niveaus der Beschäftigung allenfalls neutral, hinsichtlich der Arbeitslosigkeit-Beschäftigung-Muster werden systematische Verzerrungen eher verstärkt.

Diese Thesen stellen zweifellos eine Herausforderung an keynesianische Theorie und Politik dar. Keynesianische Deutungen betonen die enge Beziehung zwischen Niveau der Produktion und Niveau der Beschäftigung und leiten so die Politikmuster ab: Beschäftigungspolitik ist zuerst Nachfragesteuerung auf dem Gütermarkt, spezielle arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Hebung von Mobilität und Flexibilität einerseits und zur besonderen Förderung von Problem- bzw. Randgruppen können die Dynamik des Arbeitsmarktes fördern. In der Hierarchie der Märkte liegt die Betonung jedoch auf dem Gütermarkt²⁾. Der Arbeitsmarkt ist der passive Markt, der die Gütermarktimpulse eher problemlos transformiert: mehr Nachfrage, mehr Produktion, mehr Beschäftigung, so schlicht ist meist die keynesianische Formel.

Diese schlichte Formel ist in den letzten Jahren ernsthaft und plausibel kritisiert worden. Soweit ökonomische Entwicklungen und Alternativen der Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland zur Debatte stehen, sind die Markierungspunkte der Debatte bekannt: verwiesen wird auf internationale Konjunkturübertragungen im Zusammenhang mit Problemen der Neuordnung des westlichen Weltwährungssystems, auf produktionsstrukturelle Veränderungen bei zunehmender arbeitssparender Qualität des technischen Fortschritts, auf die wachsende Bedeutung von Rationalisierungsinvesti-

tionen bei technischem Wandel und auf kostendeterminierte Entscheidungen über die mikro-ökonomisch vernünftige Kapital-Arbeit-Kombination, auf die offene einkommenspolitische Flanke keynesianischer Globalsteuerung, auf branchenstrukturelle Besonderheiten bei unterschiedlichen Nachfrageentwicklungen, auf Konsolidierungsnotwendigkeiten der öffentlichen Finanzen und politischen Implementierungsprobleme.

Die Liste ließe sich verlängern, ohne jedoch die dem keynesianischen Gedankengut verpflichteten Ökonomen ernsthaft zu beunruhigen. Kein Keynesianer wird die ökonomischen und politischen Schwierigkeiten leugnen, die die Effizienz von deficit-spending-Politiken beeinträchtigen können. Bestritten wird allerdings die Tragfähigkeit der Kritik: Bei Anerkennung der Relevanz der Probleme kann nicht auf die Unfähigkeit globaler Stabilitätspolitik in toto geschlossen werden: mit "mehr Mut zu Keynes" und die offenen Flanken absichernden Politikvarianten ist Vollbeschäftigung herstellbar. Kaum bestritten wird dabei, daß mit steigendem Beschäftigungsgrad auch die Inflationsrate zunehmen wird. Die sozialen Kosten eines näher bei Vollbeschäftigung liegenden wirtschaftspolitischen Menüs - auf der Phillips-Kurve - erscheinen jedoch geringer als jene bei einem niedrigeren Beschäftigungsgrad.

Der vorsichtige Optimismus keynesianischen Raisonsnements ist somit eher ungebrochen. Jenseits der Benennung politischer Implementierungsprobleme sind einige Attacken gegen keynesianischen Stabilisierungsoptimismus jedoch scharf genug, um ernsthaft geprüft zu werden. In der analytischen Dimension geht es um zwei zentrale Argumente: das von der "neuen Mikroökonomie" beeinflusste Theorem der akzelerierenden Inflation und der langfristigen Instabilität der Phillips-Kurve beschwört die Tugenden einer Rückkehr zur "natürlichen Arbeitslosenquote"; die von Segmentierungskonzepten vermutete Entkoppelungsthese verweist auf die Notwendigkeit spezieller Politiken

zur Beeinflussung der Funktionsweisen der Arbeitsmärkte. Auf beide Argumente ist einzugehen, im Vordergrund steht die Segmentierungskonzeption: die Aussagefähigkeit von Segmentierungskonzepten soll auf der theoretischen und empirischen Ebene geprüft werden.

II.

Wir beginnen mit einigen Anmerkungen zur Entkopplungsthese.

Für die Bundesrepublik Deutschland gibt es empirische Anhaltspunkte, die für eine veränderte Qualität der Beziehungen zwischen Arbeitsmarkt- und Wachstumsdynamik sprechen. Für empirische Tests kann Okun's law verwendet werden, über das einfache Vermutungen über die Qualität der Arbeitsmarkt-Dynamik ausdrückbar sind. Getestet werden in der einfachen Version lineare Beziehungen zwischen der Wachstumsrate des realen Bruttosozialproduktes w_0 und der Veränderung der Arbeitslosenquote $u_t - u_{t-1}$ der Art

$$(1) \quad u_t - u_{t-1} = a_0 + a_1 w_0$$

(a_0, a_1 = Regressionskoeffizienten)

bzw. Beziehungen zwischen Arbeitslosenquote und dem Produktionsgap als relative Differenz zwischen potentielllem und tatsächlichem realem Bruttosozialprodukt

$$\left[y_t = (O_t^P - O_t) : O_t^P \right] \text{ der Art}$$

$$(2) \quad u_t = a_0 + a_1 \cdot y_t$$

Kompliziertere Versionen liegen vor, wir beschränken uns an dieser Stelle auf die Varianten (1) und (2)³⁾.

Auf der Grundlage von Vierteljahres- bzw. Jahreszahlen sind die Entwicklungen in den sechziger und den siebziger Jahren getestet bzw. verglichen. Die Ergebnisse der Kleinst-Qua-

drat-Schätzungen lauten (r^2 = Korrelationskoeffizient):

Vierteljahresmodell:

Zeitraum	a_0	a_1	r^2
Gleichung 1:			
2. Vj. 62 / 1. Vj. 71	0.09816	-0.0714	0.76
3. Vj. 71 / 4. Vj. 77	0.24052	-0.1060	0.72
Gleichung 2:			
2. Vj. 62 / 1. Vj. 71	0.2160	0.1730	0.670
3. Vj. 71 / 4. Vj. 77	0.4770	0.5934	0.73

Jahresmodelle:

	a_0	a_1	r^2
Gleichung (1)			
61 - 70	0.96	- 0215	≈ 0,8
68 - 76	1.42	- 0248	≈ 0,8
Gleichung (2)			
62 - 71	0.87	+ 0.19	0,78
67 - 76	1.422	+ 0.47	0,83

Diese Ergebnisse sind bemerkenswert: Bereits das Jahresmodell in der Version (1) deutet darauf hin, daß heute auch eine überdurchschnittlich hohe Wachstumsrate gerade ausreicht, das Niveau der Arbeitslosigkeit nicht noch weiter steigen zu lassen; in den siebziger Jahren ist - verglichen zu den sechziger Jahren - ein erheblich größeres Wachstum zur Beseitigung von Arbeitslosigkeit bzw. zur Aufrechterhaltung eines erträglichen Niveaus der Restarbeitslosigkeit notwendig. Dabei ist - alle oben genannten Tests bestätigen dies - das Niveau der Restarbeitslosigkeit - die wachstumsunabhängige Komponente - heute höher; auch Vollausslastung der Kapa-

zitäten liefert einen Sockel an Arbeitslosigkeit, der zwar nicht das Ausmaß der "Vollbeschäftigungsarbeitslosigkeit" in den USA gegen Ende der sechziger und zu Beginn der siebziger Jahre erreicht, die die in dieser Zeit von HALL gestellte Frage "Why is the unemployment rate so high at full employment?" ⁴⁾ jedoch auch für die Bundesrepublik Deutschland relevant werden lassen kann.

Aus diesen Ergebnissen auf eine strikte Entkoppelungsthese zu schließen, ist sicher vorschnell. Auch die hier vorgetragenen empirischen Hinweise zeigen, daß die Arbeitsmarkt-Reagibilität bei positiven Wachstumsimpulsen durchaus beachtenswert, verglichen mit den sechziger Jahren sogar gestiegen ist. Die Regressionskoeffizienten a_1 liegen - wieder verglichen mit den sechziger Jahren - für die siebziger Jahre durchaus höher. Dies bestätigen die eindrucksvollen empirischen Untersuchungen des IAB und DIW ⁵⁾, die die Entlastungseffekte einer expansiven Haushaltspolitik zu messen suchen und im Kern zu dem Ergebnis kommen, daß in der Tat mit "mehr Mut zu Keynes" auch ein besseres Arbeitsmarktergebnis möglich wäre. Dies braucht auch nicht bestritten zu werden. Zur Debatte steht das Ausmaß einer möglichen Resistenz des Arbeitsmarktes gegenüber Wachstumsschwankungen, d.h. die Struktur der "Restarbeitslosigkeit" bzw. die Verteilung zusätzlicher Beschäftigung auf spezifische Erwerbstätigengruppen aufgrund expansiver demand-Politiken.

Eine schwache Entkopplungsthese - zu der wir neigen - dürfte eine brauchbare Arbeitshypothese sein: Die Funktionsbedingungen des Arbeitsmarktes lassen es wahrscheinlich erscheinen, daß das Niveau der wachstumsunabhängigen Sockelarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland heute und in näherer Zukunft höher ist als noch in den 60er Jahren. Die Ausdifferenzierung der Teilarbeitsmärkte mit geringer Penetration läßt es wahrscheinlich erscheinen, daß wachstumsinduzierte Entlastungen des Arbeitsmarktes einen systematischen bias in Richtung spezifischer Qualifikationen haben und so auch die Struktur der Sockelarbeitslosigkeit deutlich zuungunsten von 'Randgruppen' ausfällt. Die

Asymmetrie auf dem Arbeitsmarkt erschwert dann die Realisierung eines gewünschten schnelleren Wachstums. Arbeits-hypothesen dieser Art sind mit empirischen Ergebnissen à la OKUN's Law verträglich, ohne aus OKUN's Test ableitbar zu sein. Ohnehin ist Vorsicht geboten: mit OKUN's Gleichungen werden Beziehungen zwischen Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit und Produktion getestet, Beziehungen also, die sich in Produktivitätsveränderungen niederschlagen. Die Fülle der Einflußfaktoren auf zu messende Produktivitätsveränderungen sind in OKUN's Gleichungen nicht ausdifferenziert. Mögliche Einflüsse, die von veränderten Funktionsbedingungen der Arbeitsmärkte ausgehen, werden - sofern sie existieren - lediglich implizit mitgetestet. Segmentierungskonzepte behaupten jedoch, daß Entkoppelungen auf Veränderungen der Funktionsmechanismen der Arbeitsmärkte durch voneinander abgeschottete Teilarbeitsmärkte spezifischer Ausprägung zurückzuführen sind. Empirische Tests müssen daher auf die Beobachtung von Arbeitsmarktsegmenten und auf die mögliche spezifische Selektivität im Prozeß des "Heuerns und Feuerns" von Arbeitskräften zielen.

Explizite Tests auf Segmentierungen des Arbeitsmarktes sind vor allem deswegen schwierig, da brauchbare empirische Indikatoren für Segmentierungen bisher kaum entwickelt sind. Die vorliegenden Tests stützen sich auf Merkmale wie Geschlecht, Alter, Ausbildung, Beruf etc., empirisch erhobene Muster also. Diese Tests erlauben wichtige Aussagen über Strukturierungen des Arbeitsmarktes und Dispersion der Arbeitslosigkeit.⁶⁾ Sie entsprechen den compartment-Ansätzen von HOLT,⁷⁾ ohne jedoch notwendig Segmentierungen zu erfassen. Ausdifferenzierungen im Sinne der Segmentierungskonzepte können quer zu den genannten Merkmalen liegen.⁸⁾

III.

Damit stehen die Merkmale von Teilarbeitsmärkten zur Debatte, wie sie von Segmentierungskonzepten zu bestimmen gesucht werden. Folgt man der dualen Hypothese, scheinen die Dinge eher simpel: der primäre Arbeitsmarkt ist durch good jobs mit den Merkmalen hohe Löhne, zufriedenstellende Arbeitsbedingungen, hinreichende Aufstiegschancen und konjunkturunempfindliche Arbeitsplätze gekennzeichnet; der sekundäre Teil mit bad jobs weist die entgegengesetzten Merkmale auf. Diese Segmente finden ihre teilweise Entsprechung in der Bildung interner (betrieblicher) und externer (zwischenbetrieblicher) Arbeitsmärkte, die durch spezifische Allokationsmechanismen und Job- bzw. Arbeitskräftecharakteristika gekennzeichnet sind.

Betreffen die Merkmale lediglich job-Charakteristika, scheinen die eben genannten Bestimmungen plausibel. Eigentlich problematisch werden Segmentierungskonzepte dort, wo der Zusammenhang zwischen Job-Charakteristika, den "Qualitäts"-Merkmale der Arbeitskräfte und der vermuteten spezifischen Selektivität im Prozeß des "Heuerns und Feuerns" thematisiert wird. Bevor die empirische Ebene angebar ist, muß die Analytik zur Allokationsproblematik strikt genug entwickelt sein.

Segmentierungskonzepte zielen vom Anspruch her weit: erklärt werden soll wie es im Prozeß der Entwicklung des gesellschaftlichen Systems zu spezifischen Ausdifferenzierungen von persistenten Teilarbeitsmärkten mit geringer Penetration kommt: "We define labour market segmentation as the historical process whereby political-economic forces encourage the division of the labour market into separate submarkets, or segments distinguished by different labour market characteristics and behavioural rules. Segmented labour markets are thus the outcome of a segmentation process." ⁹⁾

Man mag angesichts dieser tautologisch anmutigen begrifflichen Bestimmung zweifeln, ob Segmentierungskonzepte einen spezifischen Blick der Arbeitsmarktdynamik anzubieten haben. Über Segmentierungen im Sinne der Bildung von Teilarbeitsmärkten, über die Allokationsmechanismen des Arbeitsmarktes also, haben Arbeitsmarkttheoretiker neoklassischer Provenienz noch allemal nachgedacht. Dennoch lassen sich *differentiae specificae* der Segmentierungskonzepte ausfiltern: Vor dem Hintergrund einer Theorie gesellschaftlicher Entwicklung stehen Allokationsmechanismen der Arbeitsmärkte dann erneut zur Debatte, wenn Allokationsregler nicht klassisch-ökonomisch dimensionierbar sind.

Segmentierungsansätze à la PIORE, DOERINGER, DAVID GORDON, EDWARDS, REICH und, mit strikterer Fassung der internen und externen Arbeitsmärkte, SENGENDERGER ¹⁰⁾, relativieren die klassischen Regelmechanismen wie Löhne und Preise: Institutionelle Bestimmungen, Herausbildung und Persistenz von Segmenten mit geringer Penetration, Verhaltensweisen von Arbeitskräften und Unternehmungen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Normensysteme werden Schlüsselkategorien zur Bestimmung von Teilarbeitsmärkten, in denen, nicht aber zwischen denen die klassischen Allokationsregler funktionieren.

Segmentierungskonzepte stellen so eine deutliche Herausforderung an neoklassische Arbeitsmarkttheorien dar. Ebenso wie in orthodoxen Ansätzen zur Arbeitsmarktdynamik werden die Allokationsmechanismen der Arbeitsmärkte diskutiert, Gesellschaftsbild und Methodik führen jedoch zu einem neuen approach zur Erklärung der Dynamik der Arbeitsmärkte:

- Das individualistische Konzept neoklassischer Provenienz wird in bezug auf das Gesellschaftsbild aufgegeben. Schlüsselkategorien sind jetzt sozialer Status, Beschäftigtenstatus, Klasse, Schicht etc., über die dann auch die Segmentierungen des Arbeitsmarktes faßbar sind.

- Dies führt zu einer stärkeren Betonung von sozialen, institutionellen und rechtlichen Barrieren sowie spezifischen Verhaltensweisen der betroffenen Gruppe, über die Arbeitsmarktprozesse erklärt werden sollen. Die Betonung liegt hier auf den unterschiedlichen Verhaltensweisen der betrachteten sozialen Gruppen, die auf unterschiedliche Lebenssituationen - rückgekoppelt insbesondere zur Arbeitssituation - zurückgeführt sind.
- Damit wird auch der Erklärungswert klassischer Regelmechanismen (Löhne - Preise) geringer gewertet als vielmehr die aufgrund von Verhaltensweisen, sozialen Barrieren und institutionellen Strukturen bestimmte Segmentierung des eben nicht homogenen Arbeitsmarktes. Jeweils spezifische und unterschiedliche Teilarbeitsmärkte sind ausgrenzbar und zeichnen sich - unterschiedlich zur neoklassischen Theorie - durch Persistenz und geringe Durchlässigkeit (Penetration) aus.

Dies alles betrifft die Allokationsmechanismen der Arbeitsmärkte. Der Zusammenhang zu einer Theorie des Beschäftigungsgrades steht allerdings bis hier noch aus. Diesen Zusammenhang herzustellen ist um so wichtiger, da die neue Mikroökonomie als entwickeltste Variante neoklassischer Theoriebildung nicht nur die Allokationsmechanismen der Arbeitsmärkte, sondern auch die Bestimmungsgründe für das gleichgewichtige Niveau der Beschäftigung bzw. der Arbeitslosenquote erklären zu können beansprucht.

IV.

Die Renaissance der neoklassischen Ökonomie in der Version der neuen Mikroökonomie betrifft nicht nur Allokationsmechanismen der Arbeitsmärkte: Begründen Job-Search-Theorien und Labour-Turn-Over-Theorien ¹¹⁾ die Allokationsmechanismen über verhaltenslogische Argumente, sucht die neue Mikro-

ökonomie in der Version von ALCHIAN, HOLT und PHELPS ¹²⁾ auch das Niveau der Beschäftigung zu bestimmen: Die natürliche Arbeitslosenquote ist jene Arbeitslosenquote, die sich aus einem WALRAS-Modell im totalen Gleichgewicht bei Berücksichtigung von Informations- und Suchkosten ergeben würde. Dieser Konzeption - so gefaßt etwa von MILTON FRIEDMANN - einen empirischen Sinn zu geben, ist einigermaßen schwierig. Die analytische Bedeutung dürfte deutlich genug sein: Auch in marktwirtschaftlich organisierten - kapitalistischen - Systemen, ist ein bestimmtes Niveau von Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Als Such-Arbeitslosigkeit sichert sie die intertemporale allokativen Effizienz des Systems. Für diese natürliche Arbeitslosenquote gilt dann der Satz von PHELPS, den er in seiner Einführung zum suchtheoretischen Ansatz von ALCHIAN schreibt: "It would be as senselessly puritanical to wipe out unemployment as it would be to raise taxes in a depression. Today's unemployment is an investment in a better allocation of any given quantity of employed persons tomorrow; its opportunity costs, like any other investment, is present consumption." ¹³⁾

Diese Konzeption zielt deutlich gegen keynesianisches Räsonnement: Behaupten Keynesianer, daß ein höherer Beschäftigungsgrad auf der langfristig stabilen Phillips-Kurve zwar mit einem schneller steigenden Preisniveau verbunden, aber doch immerhin realisierbar ist, verweisen die von der neuen Mikroökonomie beeinflussten Vertreter der Theorie der akzelerierenden Inflation auf die langfristige Instabilität der Phillips-Kurve. Der höhere Beschäftigungsgrad ist nur kurzfristig realisierbar, stabile Rückkopplungsmechanismen - gefaßt über sich anpassende Preiserwartungen - drücken die Arbeitslosigkeit jedoch wieder auf das natürliche Niveau. Die natürliche Arbeitslosenquote ist jetzt mit einer höheren Inflationsrate und entsprechend größeren sozialen Kosten verbunden. Der trade-off zwischen Arbeitslosigkeit und Inflation wird zunehmend teurer.

Die Rückkopplungsmechanismen über sich anpassende Preiserwartungen sind knapp so zu skizzieren: Unterstellen wir eine Situation, in der die Erwartung über die zukünftige Inflationsrate geringer ist als die tatsächliche Inflationsrate. Eine Nominalloohnerhöhung, die über die erwartete Inflationsrate hinausgeht, wird als Realloohnerhöhung interpretiert, die Sucharbeitslosigkeit nimmt ab. Eine Erhöhung des Inflationstempos führt nun zu Erwartungen einer steigenden Inflationsrate, die Nominalloohnerhöhung wird als geringere Realloohnerhöhung - u.U. als Senkung des Reallohns - perzipiert. Die freiwilligen Kündigungen und damit die Sucharbeitslosigkeit steigt. Eine erneute Verringerung der Arbeitslosigkeit ist dann nur über eine Verschärfung des Inflationstempos möglich.

Wenn ROTHSCCHILD diese Konzeption unter die spöttische Rubrik: "Arbeitslosigkeit, gibt's die?" faßt, ¹⁴⁾ steht die ideologische Dimension zur Disposition: Theorien des Job-Search neigen zu einer Bewertung von Arbeitslosigkeit als freiwillige Entscheidung. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit entsteht lediglich durch Störungen des Marktmechanismus.

Die "Störungen des Marktmechanismus" lassen sich auf zwei Ebenen orten: Die eine Ebene betrifft die durch verfehlte Wirtschaftspolitik beeinflusste Erwartungsbildung mit der dann destabilisierend wirkenden Entscheidung der handelnden Wirtschaftssubjekte, die zweite Ebene den Faktorpreismechanismus. Durch den "Mißbrauch von Macht" oder durch "Soziale Vereinbarungen" bestimmt der zu hohe Nominallohn bzw. bei zu "niedriger" Inflationsrate der zu hohe Reallohn jene Überschußarbeitslosigkeit, die es über zurückhaltende Lohnpolitik abzubauen gilt. In der Diktion des Sachverständigenrates klingt dies so: "Was das Investitionskalkül auch immer belasten mag, es gibt jeweils ein Lohnniveau, bei dem keine Angebotsprobleme, die aus anderen Gründen bestehen mögen, so stark zu Buche schlagen, daß Vollbeschäftigung unmöglich würde." ¹⁵⁾

Dies sind die alten Weisen, die neue Melodien übertönen:
Bei einem niedrigeren Reallohnniveau ist Vollbeschäftigung
möglich, bei dem existierenden Lohnniveau ist Arbeitslosigkeit
nicht abzubauen.

V.

Es ist immerhin erstaunlich, daß 40 Jahre nach der "General Theory" immer wieder versucht wird, PIGOU wachzuküssen und KEYNES in den gläsernen Schneewittchensarg zu legen. KEYNES gab sich viel Mühe, mit dem Konzept der freiwilligen Arbeitslosigkeit aufzuräumen und die Theorie der Unterbeschäftigung von PIGOU, die eigentlich Theorie der Vollbeschäftigung genannt werden müßte, richtigzustellen. In den neoklassischen Varianten à la PIGOU wird über das Reallohnargument Arbeitslosigkeit gefaßt: "Apart from frictional and cyclical unemployment (und heute ergänzend: Von Sucharbeitslosigkeit. M.B.), unemployment is due to a real wage being maintained - usually through collective bargaining or state action - at a level - above that at which everybody would be employed." ¹⁶⁾ Mit dem Konzept der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit hielt KEYNES jene Sätze dagegen, die auch dem Sachverständigenrat ins Bewußtsein zu rufen wären: Unfreiwillige Arbeitslosigkeit entsteht, da "the population is seldom doing as much work as it would like to do on the basis of the current wage ... More labour would as a rule, be forthcoming at the existing money wage if it would be demanded." ¹⁷⁾

Jenseits der Debatte um die Rolle der Löhne lassen sich empirische Einwendungen und methodische Bedenken gegen die neue Mikroökonomie vorbringen:

- Die empirischen Einwendungen richten sich gegen die von der neuen Mikroökonomie unterstellten positiven Korrelationen zwischen Veränderung des Niveaus der Arbeitslosigkeit

keit und freiwilligen Kündigungen (Quits): Passen sich die Erwartungen über die Preisentwicklung der tatsächlichen Inflationsrate an, steigt die Arbeitslosigkeit aufgrund freiwilliger Kündigungen. Arbeitskräfte suchen einen besseren Job. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist mit dem Anstieg der Quits positiv korreliert. Empirische Untersuchungen dürften diese Korrelationen kaum bestätigen.¹⁸⁾ Die Konfrontation neoklassischer Theorien mit empirischen Phänomenen führt ohnehin meist zu gewagten Konstruktionen. Es ist schwer einsehbar, daß soziale Gruppen mit häufigem Jobwechsel oder überdurchschnittlicher hoher bzw. langer Arbeitslosigkeit nach den gleichen Kalkülen handeln wie jene Gruppen, die in stabilen Arbeitsverhältnissen stehen. Neoklassisch inspirierte Theorie versucht eben dies: Auch strikt gegensätzliches Verhalten soll aus einem einfachen ökonomischen Kalkül - Nutzenmaximierung - erklärt werden.

- Die methodischen Bedenken zielen denn auch in Richtung auf das unterstellte Verhalten von amorphen Individuen. Das unterstellte Rationalprinzip ist so offen formuliert, daß das Kalkül empirisch inhaltslos bleibt. Neopositivistisches Raisonement hat dies seit langer Zeit immer wieder deutlich gemacht, ohne daß neoklassische Theorie sonderlich beeindruckt scheint. Vielmehr wird unter Beibehaltung des "weiten" Rationalitätskalküls der Nutzenbegriff je spezifisch gefüllt.

Dieses methodische Vorgehen erlaubt die Erklärung auch gegensätzlichen Verhaltens aus einem Prinzip, schottet das Konzept allerdings auch gegen empirische Einwände ab. Umfassende Erklärungen und Verträglichkeiten unterschiedlicher empirischer Phänomene mit der Analyse ist kein Beweis für die Güte des Ansatzes, vielmehr für die empirische Leere von Basissätzen.

VI.

Diese Einwendungen zielen auf den Anspruch der neuen Mikroökonomie, eine umfassende Erklärung der Dynamik der Arbeitsmärkte in der Interdependenz von Geld-, Güter- und Arbeitsmärkten vorlegen zu können. Neoklassische Theorie ist eine reiche Theorie. In der entwickeltsten Variante sind wichtige Hinweise zur Informationsverarbeitung in marktwirtschaftlich organisierten Geldsystemen vorgelegt und Beiträge zur mikroökonomischen Fundierung von Makromodellen geleistet.

Wie notwendig eine mikroökonomische Fundierung von Makromodellen ist, wird von der neuen Mikroökonomie zu Recht betont. Die für neoklassische Überlegungen von PHELPS vermißte "road from the fall of aggregate demand to the fall of output and employment airily reached by Keynes" ist in einigen Modelltypen keynesianischer Provenienz in der Tat als Himmelsstraße angelegt. Der steinige Talweg in den Niederungen der Verbindung von Mikro- und Makroökonomie ist erst teilweise konstruiert und wird kaum befahren. Diesem Gedanken - Bestimmung der Grenzen konventionellen keynesianischen Räsonnements im Zusammenhang mit möglicher Mikrofundierung und den Allokationsmechanismen der Arbeitsmärkte entsprechend Segmentierungskonzepten - kann jetzt nachgegangen werden.

In der Ablehnung neoklassischer Analytik und daraus folgender Politikempfehlungen sind sich Vertreter krisentheoretisch angelegter Argumentationen à la Memorandum und "Arbeitskreis Politische Ökonomie" ¹⁹⁾ mit stärker stabilitätstheoretisch orientierten Ansätzen einig. Die fast bedingungslose Hinwendung zu KEYNES allerdings kann sich nur aus der zu kurzschlüssigen Aufnahme des oben genannten Satzes des Lehrmeisters erklären, daß mehr Beschäftigung erreicht wird, "if (labour) would be demanded."

Ein naiver Keynesianismus, der sich auf den IS-LM-Ansatz unserer Lehrbücher bezieht, braucht in der Tat nicht mehr:

Naive Modelltypen, keynesianische Bastarde sozusagen, liefern die schlichten Ketten Nachfrage-Produktion-Beschäftigung und jene einfachen Politikempfehlungen, die oben in der Problemskizze erwähnt wurden.

Ein entwickelter Keynes'scher Ansatz allerdings sollte mit einigen Sätzen der von CLOWER, LEIJONHUFVUD ²⁰⁾ und auch der neuen Mikroökonomie stimulierten Debatte etwas anfangen können. Wenn KEYNES an die Stelle von "schnellen" Preisreaktionen Mengenreaktionen setzt, ist dies über eine angemessene Verhaltenslogik zu begründen. Gleichzeitig ergeben sich bei ungleichgewichtigen Prozessen wichtige Fragen zur Informationsverarbeitung in Geldsystemen: die repercussions zwischen den Märkten stehen zur Diskussion, wenn Prozesse und nicht Zustände betrachtet werden.

Die verhaltenslogische Fundierung also, über die spezifische und unterschiedliche Mengen-Preis-Reaktionen in spezifischen und unterschiedlichen ökonomischen Bedingungen ableitbar werden, und die aus ungleichgewichtigen Prozessen verbundenen Interaktionsmuster sind bei der Analyse dynamischer Prozesse zu fassen. Dies geschieht in Untersuchungen zur Entlastungswirkung expansiver Nachfragesteuerung meist nicht: so gehen die o.g. Modellrechnungen ²¹⁾ von gegebenen Güter- und Faktorpreisen aus und behaupten, daß auf Nachfragevariationen Mengenreaktionen die Folge sind. Dies entspricht zweifellos dem Diktum keynesianischer Ökonomie, ohne daß Begründungen gegeben werden können. Politikempfehlungen entwerfen Beschäftigungs- und Produktionswirkungen mit Blick auf starre Preissysteme - oder verweisen schlicht auf die Notwendigkeit starrer Preise (!) - und behaupten lediglich Mengenreaktionen. Die "dritte Generation" der Makroökonomie scheint noch nicht in politiknahe Theorieverarbeitung eingedrungen zu sein. Vielmehr sperrt sich das politiknahe Raisonement gleich ob links- oder rechtskeynesianischen Ursprungs in konventionelles Gleichgewichtsdenken und kann so entscheidende Fragen nicht beantworten: "How does general equilibrium come to be established? Closely

related to this lacuna is the question of what signals are perceived and transmitted in a decentralised economy and how?" 22)

Der Zaubertrick der Politikvarianten, die auf mehr demand-Impulse der öffentlichen Hand setzen, ist daher leicht zu durchschauen: Aus dem Hut gemeinsamer Kritik an neoklassisch inspirierten Argumenten à la Sachverständigenrat wird etwas gezaubert, das sich bei näherer Betrachtung als keynesianischer Bastard entpuppt. Die Linie PATINKIN, CLOWER, BARRO-GROSSMAN und MALINVAUD wird zugunsten der IS/LM-Linie einfach verschwiegen.

Dabei ist die genannte Linie als dritte Generation moderner Makroökonomie fruchtbarer als der abgestorbene Ast der komparativen Gleichgewichtsökonomie konventioneller Makromodelle. Neuere Versuche zur keynes'schen Theorie behandeln Probleme der Interdependenz zwischen den Märkten auf der Grundlage von non-tâtonnement-Prozessen und ohne den berühmten Auktionator. Der Hinweis von PATINKIN, ²³⁾ daß nicht nur Punkte auf der Angebots- und Nachfragekurve zu bestimmen sind und die Einsichten von CLOWER ²⁴⁾ in die Informationsverbreitung des Actual, nicht aber des Notional Demand helfen, die repercussions zwischen den Märkten zu bestimmen. Das Szenarium dieser "dritten Generation der Makroökonomie" ist dabei meist über die Annahme kurzfristig starrer Güterpreise und Nominallohne entwickelt. Damit wird false-trading möglich: bei "falschen Preisen" entwickeln sich dynamische Prozesse über Mengenanpassungen. Etwas enthusiastisch kann man dann unterschiedliche Preissektoren entwerfen, bei denen Märkte teilweise oder gänzlich geräumt werden und bei Mengenrestriktionen sowie langsamen Preisreaktionen auf die Qualität der Anpassungsprozesse schließen. Neuere Varianten finden sich bei BARRO-GROSSMAN ²⁵⁾ und MALINVAUD ²⁶⁾. Diesen Ansätzen kommt insofern Bedeutung zu, da Ungleichgewichtsprozesse über constraints auf der Grundlage von Mengenanpassungen diskutierbar werden. Zu enthusiastisch werden allerdings jene Versuche, die Unterbeschäftigung auf

"falsche" und "starre" Güter- und Faktorpreise zurückzuführen. Eine Theorie der Unterbeschäftigung kann sehr wohl von kurzfristig starren Güter- und Faktorpreise ausgehen und unfreiwillige Arbeitslosigkeit in Systemen mit "falschen" Preisen interpretieren. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit ist jedoch nicht nur in Systemen mit starren Preisen und Mengenrestriktionen ableitbar. Anders formuliert: zwischen der Welt von WALRAS und der Welt von KEYNES gibt es mehr Unterschiede als jene, die via Mikrofundierung von Makroökonomie benennbar sind.

Interpretationen von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit über starre Preise im Sinne einer fix-price-Theorie oder mikroökonomische Begründungen von Preis-Mengen-Reaktionen im Sinne einer Nutzen- oder "Wealth"-Maximierung reduzieren das keynes'sche Argument abermals auf ein mehr (neoklassisch begründete Reaktionen) oder weniger (fix-price-Theorie) mit der Gleichgewichtslogik der Mikrotheorie zu vereinbarendes Phänomen. Darauf haben vor kürzerer Zeit HAHN und KAHN ²⁷⁾ aufmerksam gemacht, wir werden sofort darauf einzugehen haben. Dennoch hat die dritte Generation der modernen Makroökonomie Fortschritte gebracht, da sie unseren Blick von Zuständen abwendet, auf Prozesse lenkt und Preis-Mengen-Reaktionen sowie repercussions thematisiert. Den Ansätzen, die als politiknahe keynesianische Theorieverarbeitungen bezeichnet wurden, wäre immerhin zu wünschen, von diesem Zweig des keynes'schen Stammbaums zu lernen. Wie noch zu zeigen ist, können Segmentierungskonzepte dabei helfen.

VII.

Der Versuch zur Erklärung von "falschen" Preissystemen und Preis-Mengen-Reaktionen sollte (sic!) über eine intertemporale Allokationstheorie angelegt werden, die den Zusammenhang zwischen vergangenen, heutigen und zukünftigen Entscheidungen begreifen kann. An anderer Stelle ²⁸⁾ habe ich

auf diese Zusammenhänge aufmerksam zu machen gesucht: erst im Rahmen einer intertemporalen Allokationstheorie, unter den Bedingungen "historischer Zeit" in der Sprache von JOAN ROBINSON, ist eine angemessene mikroökonomische Fundierung für Makromodelle keynesianischen Typs möglich. Wir drücken dies abermals und immer noch in Ermangelung von mehr als plausiblen Argumenten, aber mit einigen neuen literarischen Vorbildern (HAHN, KAHN) eher tentativ dahingehend aus: die heutigen Mengen- und Preisentscheidungen sind (mit unterschiedlicher Zeitdimension) bedingt durch Mengen- und Preisentscheidungen der Vergangenheit, die heutigen Entscheidungen bestimmen (mit unterschiedlicher zeitlicher Dimension) die zukünftigen Mengen- bzw. Preisentscheidungen. Konventionelles aber auch entwickeltes neoklassisches und keynesianisches Raisonement versucht dieses Problem durch das Konzept "begrenzter" malleability oder technischer Produktionsmittel bzw. Arbeitsplätze auf der einen Seite und der Arbeitskräfte auf der anderen Seite zu umgehen. Dies soll die Reduktion auf Volumenprobleme erlauben. Die Struktur von Produktion und Qualifikationsnachfrage bzw. Qualifikationsangebot ist gegenüber Volumenvariationen indifferent. Für Volumenpolitik auf der Nachfrageseite des Gütermarktes folgen dann ambivalente Sätze: entweder soll Volumenpolitik strukturindifferent angelegt sein, oder die strukturenpolitische Orientierung von Nachfragesteuerung bindet sich an sozialpolitische Erfordernisse ohne Rekurs auf vorhandene Produktionsstrukturen. Die kurzfristige Effizienz dieser Politikkonzepte dürfte zu bezweifeln sein ²⁹⁾. Erst neuere Überlegungen im Zusammenhang mit Technologiedebatten à la HAUFF ³⁰⁾ scheinen die short-comings überwinden zu können.

Im bezug auf den Arbeitsmarkt finden sich Entsprechungen. Sicher wird von Homogenitätsüberlegungen nicht ausgegangen, wohl aber von Indifferenz der Allokationsmechanismen bei Volumenvariationen. In den entwickelten Varianten scheinen paradigmatisch zwei Versionen die Debatte zu beherrschen: die stärker keynesianisch inspirierte Warteschlangenkonzept-

tion à la THUROW und die stärker neoklassisch orientierte Version des IAB.

Das THUROW'sche Warteschlangenmodell ³¹⁾ geht von der Überlegung aus, daß nicht wage-competition, wohl aber job-competition die Arbeitsmarktdynamik ausmacht. Bei Nachfrageschwankungen bilden sich mehr oder weniger lange Warteschlangen, die aufgrund spezifischer Selektivität im Prozess der Entlassungen bzw. freiwilligen Kündigungen zustandekommen. Die Länge der Warteschlangen wird vom Niveau der Nachfrage bestimmt und läßt sich durch entsprechende Niveaupolitik verkürzen. Ist die Nachfrage nur groß genug, werden auch die am schlechtesten qualifizierten Arbeitskräfte noch aufgenommen. Die am Ende der Warteschlange stehenden Arbeitskräfte sind offenbar keine "Opfer des Arbeitsmarktes", sondern "Opfer des Gütermarktes". Immerhin ist dies eine klare Konstruktion, die deutlich in der Tradition keynesischer Überlegungen steht und keine neoklassischen Zugeständnisse macht. Stärker neoklassisch orientiert scheinen dagegen die Versionen einer Arbeitsmarkttheorie und -politik zu sein, die auf Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte im Prozeß der Wachstumsdynamik setzen. ³²⁾ Ungleichgewichte zwischen Qualifikationsnachfrage und Qualifikationsangebot gleichen sich über Arbeitsvertragsketten ab, die abzuschließenden Arbeitsverträge orientieren sich an geringen Merkmalsunterschieden. Arbeitskräfte bestimmter Qualifikationsmerkmale gelangen auf Arbeitsplätze mit geringfügig anderen Qualifikationsmerkmalen, dort freigesetzte Arbeitskräfte gelangen wiederum auf Arbeitsplätze mit anderen, aber jedenfalls erneut geringen Vertragsunterschieden etc. Diese Vertragsketten fangen Ungleichgewichte bei expansiver Nachfragepolitik zwar nicht problemlos, aber eben doch letztlich auf.

Die letztgenannte Überlegung scheint - trotz wichtiger Hinweise für Arbeitsmarktpolitik - als Arbeitsmarkttheorie im Rahmen einer Theorie des Beschäftigungsgrades nur wenig überzeugend. Die Allokationsmechanismen werden unabhängig

vom Niveau der Beschäftigung gedacht, das Niveau der Nachfrage restringiert lediglich die Jobmenge. Der Mikro-Makro-Zusammenhang entspricht so der neoklassischen Synthese à la SAMUELSON: Bei Vollbeschäftigung gelten die neoklassischen Allokationsmechanismen. In den Flexibilitäts-Mobilitäts-Konzeptionen werden jedoch die für ein hohes Niveau der Beschäftigung entwickelten Allokationsmechanismen fast problemlos als für jedes Niveau der Beschäftigung geltend unterstellt: Niveau und Struktur sind entkoppelt. Dann aber müßten sich dauerhaft "Opfer des Arbeitsmarktes" oder auch "Opfer des Gütermarktes" nicht finden lassen. Flexibilitäts-Mobilitäts-Konzeptionen konstatieren auf der empirischen Ebene jedoch zumindest mittelfristig durchaus diese "Opfer". 33)

Die Argumentation bleibt so widersprüchlich. Dies gilt nicht für THUROW'sche Warteschlangenkonzepte. Das Queue-Argument übersieht allerdings, daß die Allokationsmechanismen in unterschiedlichen Zyklusphasen nicht nur unterschiedlich wirken, sondern selbst unterschiedlich funktionieren. Gerade dieses Argument diesmal einer Koppelung zwischen Niveau- und Strukturproblemen wird jedoch vom Segmentierungskonzept meines Erachtens zurecht betont.

Ein wesentlicher analytischer Unterschied zwischen den dargestellten arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen und den Segmentierungskonzepten ist damit deutlich. Bleibt der Arbeitsmarkt bei THUROW und der Flexibilitäts-Mobilitäts-Konzeption der passive Markt und dem Gütermarkt in der Hierarchie der Märkte untergeordnet, suchen die Segmentierungskonzepte den Zusammenhang zwischen der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und dem Gütermarkt zu bestimmen. Gütermarkt und Arbeitsmärkte stehen eher gleichrangig nebeneinander, die repercussions zwischen Güter- und Arbeitsmärkten sollen über eine Theorie der Allokationsmechanismen auf den Arbeitsmärkten gefaßt werden. Dies kann auch die Preis-Mengenreaktionen ohne Rekurs auf neoklassische Verhaltenslogik klären helfen. Hier liegen dann auch die spannenden Zusam-

menhänge zu einer Makrotheorie, die mikroökonomisch fundierte Überlegungen zur Dynamik der Arbeitsmärkte jenseits neoklassischen Räsonnements aufzunehmen bereit ist.

VIII.

Diese Zusammenhänge herzustellen und den "steinigen Talweg" auszubauen bzw. - noch anstrengender - das Fundament neu zu gießen, ist kompliziert genug. Die Richtungen der Bemühungen hat HAHN gewiesen: "But, of course, there is no good prior reason why agents should treat quantity constraints and prices parametrically. When that assumption is dropped things become more interesting and more difficult." "That may be the right route: the equilibrium of an economy is today what it is because the past was what it was. But much work is required here. Keynes deserves the credit for forcing ohne to look sequence economics in the face. He deserves little credit for the rest since he insisted on a purely neoclassical micro-theory." ³⁴⁾

Wir vermuten, daß das konkurrierende Paradigma von Segmentierungskonzepten Ansatzpunkte zur Überwindung der "purely neoclassical micro-theory" bietet. Vor allem drei Aufgaben sind zumindest angebar:

- Die aus der Einbindung in spezifische Arbeits- und Lebensbedingungen folgenden Verhaltensmuster von Beschäftigten bzw. Nicht-Beschäftigten sind jenseits eines empirisch wenig haltvollen Nutzenkalküls zu bestimmen.
- Kurzfristige Rigiditäten der Faktorpreise - jedenfalls der Löhne und der Lohndifferentiale - sind in Verbindung mit der neuen "neuen Mikroökonomie", die im Gegensatz zur alten "neuen Mikroökonomie" nicht ausschließlich Suchkostenargumente betont, und Segmentierungskonzepten zu erklären.

Auch ohne aufwendigen analytischen Apparat, den Segmentierungskonzepte bisher nicht bieten, sind einige Argumente der Segmentierungskonzepte plausibel. In bezug auf die genannten drei Problembereiche lassen sie sich wie folgt entwickeln:

- Mit Blick auf interne und externe Arbeitsmärkte kann im Anschluß an OI ³⁵⁾ die spezifische Selektivität (Mengenreaktion) im Prozeß des "Heuerns und Feuerns" über den quasi-fixen Charakter des Faktors Arbeit erklärt werden. LUTZ/SENGENBERGER ³⁶⁾ haben die spezifische Selektivität bei Mengenreaktionen mit unternehmerischen Produktivitäts-Kosten-Vergleichen auf mittlere Sicht bzw. lange Sicht begründet: betriebsspezifisches Humankapital ist teuer, muß betriebsintern akkumuliert werden. Langsame lay-off-Reaktionen für skilled labour und schnellere lay-off-Reaktionen für unskilled labour dürften die Folge sein. Über die lay-off-Reaktionen wird die Struktur der Arbeitslosigkeit abgeleitet. Ein Rückzug der monetären Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen wird unterschiedlich verteilt am Arbeitsmarkt verarbeitet. Die unterschiedlichen Verteilungen erklären dann zusammen mit spezifischen Rekrutierungsformen die Reaktionen am Arbeitsmarkt bei steigender Wachstumsdynamik: die spezifische Selektivität im Prozeß der lay-offs führt zu Knappheit der Qualifikationen, die im Aufschwung zuerst nachgefragt werden. Der Mangel an "good workers" hemmt gleichzeitig die Entstehung von "good jobs" und führt zu schnelleren Güterpreisreaktionen im Aufschwung.
- Die spezifischen Rekrutierungsformen und Verteilungen der Arbeitslosigkeit verstärken stabile Verhaltensmuster der im primären Bereich Beschäftigten: Anbindung an den Betrieb (betriebsspezifisches Humankapital) und betriebsinterne Karriereleitern bieten den Anreiz zur Erbringung betriebsspezifischer Leistungen und führen zu geringer Mobilität auf dem primären Arbeitsmarkt; auf dem sekundären Arbeitsmarkt wird die mangelnde Möglichkeit des Eindrin-

gens in den primären Bereich von den Beschäftigten bzw. Nicht-Beschäftigung über erhöhtes Driften verarbeitet. Dies erklärt dann auch, daß bestimmte Gruppen eine unterdurchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger hoher Frequenz aufweisen. Die "pockets of unemployment" konstituieren die Restarbeitslosigkeit, die nicht über freiwillige Entscheidungen, sondern über das Eingeschlossensein in unbefriedigende Lebensbedingungen erklärbar wird.

- Die bis hierher unterstellte kurzfristige Lohnrigidität kann schließlich über Ansätze der neuen "neuen Mikroökonomie" erklärt werden. Diese Ansätze implizieren Segmentierungen des Arbeitsmarktes und sind vernünftig erst im Rahmen von Segmentationskonzepten interpretierbar. Der Grundgedanke ist über eine Theorie impliziter Lohnkontrakte formuliert: auf stabilen (primären) Arbeitsmärkten besteht ein gegenseitiges Interesse an stabilen Löhnen, auf den sekundären Arbeitsmärkten reagieren die Unternehmungen auf Nachfrageschwankungen bei Aufrechterhaltung der Lohndifferentiale (Referenzpunkte sind die Löhne der im primären Bereich Beschäftigten) über direkte Mengensteuerung in Form von lay-offs.

In der Ausdifferenzierung folgen zwei Varianten: der "Risikoaversionsansatz" etwa von AZARIADIS und PESSARIDIS³⁷⁾ und der career-market - und joint-profit-sharing-approach. Gerade der letztgenannte Ansatz scheint durchaus einsehbar. Bei joint-profit-sharing des betriebspezifischen Humankapitals und stabilen Karriereleitern können Löhne bei Nachfrageschwankungen relativ stabil gehalten werden, ohne daß quits die Folge sind. "Horten" die Unternehmungen qualifizierte Arbeitskräfte, sind von Entlassungen die Arbeitskräfte des sekundären Arbeitsmarktes betroffen. Bei Aufrechterhaltung der Lohndifferentiale - wieder sind die Referenzpunkte im primären Bereich zu suchen - sind Lay-Off-Politiken wirksamer und auch von der Kostenseite präzise kalkulierbar. Wieder ist der sekundäre Arbeitsmarkt betroffen.

Diese Hinweise bieten eher Anhaltspunkte für Argumentationsstränge, denn konsistente Theorieversatzstücke. Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß Segmentierungskonzepte formal noch wenig elaboriert sind. Dies hängt mit der methodischen Grundlage der Konzepte zusammen: die "extra-ökonomische" Dimensionierung macht den Ansatz sperrig gegenüber eleganten Formalisierungen. Diese Sperrigkeit hat Methode und macht nicht nur das Elend, mehr noch den Glanz von Segmentierungskonzepten aus. Da nicht nur in Geld ausdrückbare Interaktionen behandelt sind, wird der Blick frei für - aus der Sicht des Ökonomen gesprochen - "extra market phenomena". Stärker unter dem Eindruck einer integrierten Sozialwissenschaft stehend könnte dahingehend formuliert werden, daß Segmentierungskonzepte die Einbindung von ökonomischen, soziologischen und politologischen Argumenten zur Erklärung von Arbeitsmarktprozessen erlauben.

Ein solcher Ansatz erlaubt auch Fragestellungen und Antworten, die von keynes'scher Ökonomie noch allemal vergessen wurden. Segmentierungskonzepte fragen nicht nur nach dem Beschäftigungsgrad, sondern nach "good jobs" und "bad jobs". Keynes'sche Argumentation beschränkt sich meist auf den Satz, daß mehr Beschäftigung wünschenswert ist und vergißt nach dem Sinn von Arbeit zu fragen. Segmentierungskonzepte tun dies zumindest insoweit, als sie nach der Qualität von Arbeitsplätzen in Verbindung mit den Lebensbedingungen der dort Beschäftigten fragen.

Dies alles hat auch Konsequenzen für Politikbereiche. Selbst vor dem Hintergrund einer strikten Entkoppelungsthese wäre es verfehlt, Segmentierungskonzepten eine fatalistische Position vorzuwerfen. Eine Kritik an der Effizienz keynesianischer Argumente muß nicht zu dem eher neoklassisch inspirierten Diktum "no policy at all" führen. Im Gegenteil: Segmentierungskonzepte betonen die Notwendigkeit von spezifischen Arbeitsmarktpolitiken, die die Funktionsweise der Arbeitsmärkte beeinflussen. Dabei sind auch neue Ordnungs-

formen denkbar, die über Bedingungen einer "aktiven" Arbeitsmarktpolitik hinausreichen.

Im Sinne der Formulierung eines neuen Paradigmas für Arbeitsmarkttheorie und -politik sind Segmentierungskonzepte wichtig genug. Gerade weil die analytische Dimension nicht weit genug entwickelt ist, bieten sich eine Reihe interessanter Forschungsfelder, die es - um ein letztes Bild zu bemühen - anzupacken lohnt.

Anmerkungen:

- * Ich bin Dipl.-Vw. RÜDIGER DRAGENDORF, Dipl.-Vw. ULLRIKE FISCHER und cand.-rer.pol. FABIAN HOLZAPFEL für kritische Anmerkungen zu Dank verpflichtet.
- 1) WERNER SENGENBERGER, Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt/M., 1978; BURKHARD LUTZ, Sieben magere Jahre - oder: Ist Unterbeschäftigung unvermeidlich? in: ULLRICH BERSDORF (u.a.): Gewerkschaftliche Solidarität: Reform aus Solidarität (Festschrift für H.O. Vetter), Köln 1977.
 - 2) oder auf dem Vermögensmarkt. Monetaristen und Keynesianer streiten über dieses Problem seit langem unter- und zwischeneinander. Der Streit um die Bedeutung des Arbeitsmarktes ist dagegen jüngeren Datums.
 - 3) Die komplizierteren Versionen beziehen sich auf Beschäftigungs-Produktions-Zusammenhänge bei logarithmisch-linearen Funktionen, verteilten Lags und Zeitrends. Zusammen mit Herrn Dipl.-Vw. JÜRGEN BLAZEJCAK, jetzt wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIW, dem ich auch für die Mitarbeit an einigen der hier referierten empirischen Tests danken möchte, sind die komplizierteren Versionen getestet worden. In Verbindung mit cross-country-Studien soll in Kürze darüber berichtet werden.
 - 4) R. E. HALL, Why is the Unemployment Rate so High at Full Employment? in: Brookings Papers on Economic Activity, Jg. 1, H. 3, 1970.
 - 5) AUTORENGEMEINSCHAFT, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 1977 und die Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, in: MittAB, 1977, H. 1. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht, 1977, Nr. 18, Konsolidierung der Haushalte erschwert den Abbau der Arbeitslosigkeit.
 - 6) Vgl. etwa die Arbeiten von GÜNTHER SCHMID: Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit, IIM-Discussion Paper, Berlin 1977; AUTORENGEMEINSCHAFT: Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit, MittAB, 1976, H. 1, S. 71 ff. Auch wir haben Versuche hierzu unternommen, die auf das Gordon'sche Dispersionsmaß zurückgehen. Vgl. GORDON, R.A., The Goal of Full Employment, Wiley, 1967. Diese Arbeiten und Teile der hier vorgetragenen

Argumente stehen in Zusammenhang mit einer Arbeit zu "Funktionsbedingungen des Arbeitsmarktes", die auf einen Vergleich zwischen dem Arbeitsmarkt der USA und dem der Bundesrepublik Deutschland abzielt und von der Stiftung Volkswagenwerk dankenswerterweise gefördert wurde.

- 7) CHARLES C. HOLT, Manpower Politics to Reduce Inflation and Unemployment, in: Lloyd Ulman (ed.): Manpower Programs in the Policy Mix. Baltimore und London, 1973.
- 8) Empirische Versuche für die USA hat MARCIA K. FREEDMAN, Labor Market Segments and Shelters, New York, 1976, unternommen.
- 9) M. REICH, D.M. GORDON, R.C. EDWARDS, Dual Labor Markets - A Theory of Labor Market Segmentation, in: American Economic Review (Proc. Papers) 5, 1973, S. 359.
- 10) B. DOERINGER, M.J. PIORE, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass. 1971.
B. LUTZ, W. SENGENDERGER, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.
Zu den übrigen Autoren, vgl. Fußnote 9.
- 11) S.A. LIPPMAN, J. MCCALL, The Economics of Job Search; A Survey, in: Economic Theory 14, 1976.
- 12) E. PHELPS, Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium; in: ders. (ed.) Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory. London und Basingstoke (Macmillan) 1970. CHARLES C. HOLT, Job Search, Phillips' Wage Relation, and Union Influence: Theory and Evidence, in: E. PHELPS (ed.): Microeconomic Foundation ... (op. cit.). ARMEN A. ALCHIAN, Information Costs, Pricing, and Resource Unemployment, in: E. Phelps (ed.): Microeconomic Foundation ... (op.cit.).
- 13) E. PHELPS, Introduction: The New Microeconomics in Employment and Inflation Theory, in: E. Phelps (ed.): Microeconomic Foundation ... (op.cit.) S. 17.
- 14) K. ROTHCHILD, Arbeitslosigkeit, gibt's die? in: Kyklos Bd. 31, H. 1, 1978.
- 15) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung "Mehr Wachstum - mehr Beschäftigung", Jahresgutachten 1977/78, Stuttgart 1977, Ziff. 288.

- 16) A.C. FIGOU, The Theory of Unemployment, London 1933, S. 252, 253, zit. nach RICHARD KAHN, Unemployment as Seen by the Keynesians, in: G.D.N. Worswick, The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment, London 1976, S. 20.
- 17) J.M. KEYNES, The General Theory of Employment, Interest, and Money, London und Basingstoke (Macmillan), 1936, S. 7.
- 18) Empirische Hinweise finden sich u.a. bei: A.G. HINES, The "Micro-Economic Foundations of Employment and Inflation Theory": The Bad Old Wine in Elegant New Bottles, in: Worswick (op.cit.) pp. 58 ff.
- 19) Memorandum "Vorschläge zur Beendigung der Massenarbeitslosigkeit" erschienen in: 'Blätter für deutsche und internationale Politik', H. 5, 1977.
- 20) A. LEIJONHUFVUD, Über Keynes und den Keynesianismus, Köln 1973. R. CLOWER, Die Keynesianische Gegenrevolution: Eine theoretische Kritik, in: Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Bd. 99, 1963.
- 21) Vgl. Fußnote 5.
- 22) F.M. HAHN, Keynesian Economics and General Equilibrium Theory; Reflections on Some Current Debates, in: G.C. Harcourt, The Microeconomic Foundation of Macroeconomic, London 1977, S. 25.
- 23) D. PATINKIN, Money, Interest, and Prices, New York 1965.
- 24) Vgl. Fußnote 20.
- 25) R.J. BARRO, H.I. GROSSMAN, A General Disequilibrium Model of Income and Employment, in: American Economic Review 61, 1971, S. 82-93.
- 26) E. MALINVAUD, The Theory of Unemployment, Reconsidered Oxford 1977.
- 27) Vgl. F. HAHN, Keynesian Economics ... (op.cit.), R. KAHN, Malinvaud on Keynes, in: Cambridge Journal of Economics, H. 1, 1977, S. 375 ff.
- 28) M. BOLLE, Vollbeschäftigung: Theorie und Politik, in: ders. (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976.

- 29) Eine Auseinandersetzung mit struktureutraler Volumenpolitik habe ich versucht in: M. BOLLE, Globalsteuerung und ökonomische Krise, in: V. Brandes (Hrsg.), Handbuch Staat, Frankfurt/M. 1977.
- 30) Im aktuellen Zusammenhang mit "Programme für Zukunfts-investitionen" Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, 1977, Nr. 33, S. 305 ff.
- 31) L.L. THURLOW, Generating Inequality, London und Basingstoke (Macmillan) 1975.
- 32) Eine sehr klare Übersicht über die IAB-Position findet sich bei G. KÜHLEWIND, D. MERTENS, Arbeitsmarktpolitische Strategien im Spiegel der IAB-Forschung, in: H. Markmann, D.B. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln 1978. Um nicht mißverstanden zu werden: KÜHLEWIND/MERTENS machen unmißverständlich auf die Wachstumsdynamik aufmerksam; die speziellen arbeitsmarkttheoretischen Implikationen stehen genauso unmißverständlich unter dem Paradigma der hier so genannten "Vertragskettendynamik". Vgl. bes. Ziff.2.3.1., S. 425 f.
- 33) Die Argumentationsambivalenz kann an folgendem Zitat deutlich gemacht werden: Mit dem Vertragskettenargument soll gezeigt werden, daß "per Saldo (...) dann aber Strategien der Arbeitspotentialverknappung unzweifelhaft in Richtung 'Abbau der Arbeitslosigkeit' (wirken)". Dann allerdings geht es sofort weiter: "Tatsächlich existierende Strukturprobleme (...) sollen damit keinesfalls verschleiert werden." G. KÜHLEWIND, D. MERTENS, op.cit., S. 426. Obwohl diese Argumente im Zusammenhang mit Arbeitspotentialverringerung stehen, wird die Argumentationslogik insgesamt deutlich: Niveau- und Strukturprobleme haben miteinander nichts zu tun.
- 34) F. HAHN, Keynesian Economics ... (op.cit.). S. 38.
- 35) WALTER Y. OI, Labor as a Quasi-Fixed Factor, Journal of Political Economy, Bd. 70, 6, 1962.
- 36) B. LUTZ, W. SENGENBERGER, Arbeitsmarktstrukturen ... (op.cit.), vgl. Fußnote 10.
- 37) C. AZARIADIS, Implizit Contracts and Underemployment Equilibria, in: Journal of Political Economy, Bd. 83, 1975. CH.A. PISSARIDIS, Risk, Job-Search, and Income Distribution, in: Journal of Political Economy, Bd. 22, 1974.

Günther Schmid

Frauenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland

Deutungsmuster und Überlegungen zu einer Strategie
integrierter Arbeitsmarktpolitik

Gliederung

1. Der Aufmerksamkeitswert geschlechtsspezifischer Arbeitslosigkeit
2. Deutungsmuster der Frauenarbeitslosigkeit, Teil I:
Multivariater Erklärungsansatz
 - 2.1 Frauenarbeitslosigkeit aus segmentationstheoretischer Sicht
 - 2.2 Multivariate Erklärung des Anstiegs der Frauenarbeitslosenquote vom Sept. 1971 - 1975
3. Deutungsmuster der Frauenarbeitslosigkeit, Teil II:
Sozio-ökonomischer Erklärungsansatz
 - 3.1 Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung der Frau
 - 3.2 Der Wandel in der Ökonomie der Familie
 - 3.3 Die Ökonomie der "positionellen Güter"
 - 3.4 Die Emanzipationsbewegung der Frau
 - 3.5 Veränderungen der politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen
4. Die geschlechtsspezifische Wirkung der Arbeitsmarktpolitik
 - 4.1 Geschlechtsspezifische Verteilung einiger Politikprogramme
 - 4.2 Segmentierte Arbeitsmarktpolitik?
 - 4.3 Strategien integrierter Arbeitsmarktpolitik

Anhang

1. Der Aufmerksamkeitswert geschlechtsspezifischer Arbeitslosigkeit

Die Aufteilung der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht ist uns eine Selbstverständlichkeit, sowie wir die Aufteilung der Arbeitslosigkeit nach Körpergröße für blödsinnig halten würden. Aber täuschen wir uns nicht. In dieser Selbstverständlichkeit liegt schon ein erster möglicher Irrtum: daß es per se einen Unterschied mache, ob die eingesetzte Arbeitskraft männlich oder weiblich ist; oder daß der Arbeitsmarkt gewissermaßen natürlich nach Geschlechtern gespalten ist.

Tatsächlich gibt es heute eine fundamentale Spaltung des Arbeitsmarktes nach Geschlechtern, und dies gibt auch der geschlechtsspezifischen Differenzierung der Arbeitslosigkeit ihren Sinn. Prinzipiell kann man sich aber arbeitsteilige Gesellschaften ohne eine derartige fundamentale Spaltung vorstellen, und dann wäre u.U. die Aufteilung der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht Blödsinn. Außerdem lassen sich Gesellschaften nachweisen, in denen die geschlechtsspezifische Spaltung des "Arbeitsmarkts" zur heutigen Spaltung gewissermaßen verkehrt liegt: Frauenarbeit - zum Beispiel im alten Griechenland - war üblich, während die freien Männer nicht mit erwerbs- oder tauschwirtschaftlichen Dingen, sondern mit bürgerlichen und kulturellen Angelegenheiten beschäftigt waren.

Schließlich ist der heutige Arbeitsmarkt nicht durchgängig nach Geschlechtern gespalten. Eine anerkannte Ausnahme dürfen mittlerweile die Erziehungs- und künstlerischen Berufe sein. In anderen Berufsfeldern (z.B. Pflegeberufe, soziale Dienstleistungen, Banken, Handel- und Versicherungsgewerbe) sind Tendenzen des Abbaus geschlechtsspezifischer Segmentierung erkennbar. Teilzeitarbeit wurde bisher selbstverständlich als typische Form der Frauenbeschäftigung betrachtet. Die jüngste Infratest-Studie im Auftrag des Arbeitsministeriums entdeckte dagegen ein erhebliches Interesse an Teilzeitarbeit auch bei Männern, vor allem bei älteren. ¹⁾

Die hohe Aufmerksamkeit, die heute den Beschäftigungsproblemen der Frauen gezollt wird, ist vordergründig auf die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit der Frauen zurückzuführen.²⁾ Nach meiner Auffassung kann das neoklassische Erklärungsmuster, das nicht insgesamt falsch ist, den hohen Aufmerksamkeitswert nicht befriedigend erklären. Nach der orthodoxen ökonomischen Theorie beruht nämlich die überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit der Frauen auf einer Reihe von Wettbewerbsnachteilen: genannt werden vor allem die hohe Wahrscheinlichkeit, daß Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, die im Vergleich zu Männern geringere Berufsqualifikation und das höhere Krankheitsrisiko; als weiterer Grund werden die angeblich überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen der Frauen angeführt.³⁾ Mit Ausnahme des letztgenannten Faktors werden hiermit Gründe vorgebracht, die beispielsweise auch schon für die Krise 1966/67 zutrafen, ohne zu einer überdurchschnittlichen Frauenarbeitslosigkeit zu führen; und ob allein höhere Lohnraten - wenn man solche einmal als gegeben annimmt - das besondere Arbeitslosenrisiko von Frauen zu erklären in der Lage sind, darf füglich bezweifelt werden.

Tatbestand und selbstverständlicher sowie hoher Aufmerksamkeitswert der Frauenarbeitslosigkeit lassen sich nicht wie aus der Hüfte geschossen erklären. Auch die Segmentierungstheorie, sofern man von einer solchen sprechen kann, liefert keine eindeutigen Aussagen, geschweige denn eindeutig operationalisierbare Thesen. Aber sie liefert wertvolle Anknüpfungspunkte, mit denen eine empirisch gehaltvolle, politisch-ökonomische Theorie der Arbeit aufgebaut werden kann. Diese Anknüpfungspunkte werden in den folgenden zwei Kapiteln, in denen einige Deutungsmuster zu Erklärung der Frauenarbeitslosigkeit entwickelt werden, eine wichtige, aber nicht ausschließliche Rolle spielen. Zum einen werden in einer multivariaten Analyse bestimmte Aspekte der Segmentierungstheorie getestet; als empirische Basis dient dabei die Veränderung der Frauenarbeitslosigkeit auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke in den Jahren 1971 - 1975.

Im nachfolgenden Kapitel führen wir einige sozio-ökonomische Argumente ins Feld: (1) die veränderte Ökonomie der Familie führt gewissermaßen zur "Freisetzung" der Hausfrau in ihrer gebrauchswert-ökonomischen Familienfunktion; (2) der Druck zur größeren Erwerbstätigkeit der Frau vor allem in Mittelschichten läßt sich zum Teil mit der Theorie der "positionellen Güter" erklären, nach der die Anstrengungen zur Erreichung nicht-materieller oder "positioneller" Güter relativ immer höher werden; (3) durch die eben genannten Faktoren genährt, aber Eigendynamik im Sinne positiver Rückkopplung entwickelnd, wird die Emanzipationsbewegung zunehmenden Druck auf eine weitergehende Erwerbstätigkeit der Frau ausüben; (4) mit der jüngst im Bürgerlichen Gesetzbuch verankerten partnerschaftlichen Beziehung zwischen Mann und Frau, nach der auch beide Partner prinzipiell erwerbsberechtigt sind, wurden auch die normativ-rechtlichen Rahmenbedingungen für eine umfassendere Rolle der Frau im Arbeitsmarkt geschaffen.

Als grundlegende These wird in dieser Arbeit behauptet, daß ein Teil der heutigen Frauenarbeitslosigkeit auf eine tendenzielle Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zurückzuführen ist, was arbeitsmarkttheoretisch eine Aufhebung der früher prinzipiellen Marginalität der Frauenerwerbstätigkeit bedeutet, an die sich aber die Arbeitsorganisation, die noch grundlegend geschlechtsspezifisch segmentiert ist, noch nicht angepaßt hat.

Abschließend werden noch zwei weitere Argumente entwickelt. Ein Kapitel wird sich kurz mit Gründen und mit empirischen Belegen der Diskriminierung der Frau durch die bisherige Arbeitsmarktpolitik beschäftigen. Im Schlußkapitel werden Strategien integrierter Arbeitsmarktpolitik diskutiert, die besonders die Beschäftigungsprobleme der Frauen berücksichtigen.

2. Deutungsmuster der Frauenarbeitslosigkeit, Teil I: Multivariater Erklärungsansatz

Warum haben Frauen ein besonderes Arbeitslosenrisiko? Fragen dieser Art lassen sich meist nicht direkt beantworten. Die Wissenschaft verwendet "Verfremdungstechniken" oder "Annäherungen", um zu Antworten zu gelangen. Eine handhabbare Übersetzung der eingangs gestellten allgemeinen Frage ist die spezielle Frage: warum haben Arbeitsamtsbezirke unterschiedlich hohe, geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten? Unter bestimmten Umständen, die wir hier nicht näher erläutern wollen, ist diese operationelle Fragestellung ein vollständiger Ersatz der allgemeinen Fragestellung, d.h., ihre Beantwortung ersetzt die Beantwortung der allgemeinen Frage.

Wir berufen uns statt dessen auf die plausible Annahme, daß die Erklärung regionalspezifischer Variation zumindestens einiges zur "Natur" der Frauenarbeitslosigkeit auszusagen hat. Darüber hinaus behaupten wir hier ohne nähere Erläuterung, daß beim Stand der heutigen Wissenschaft es nicht möglich ist, die Variation eines so komplexen Phänomens wie das der Frauenarbeitslosigkeit hundertprozentig exakt zu erklären. Der Stand multivariater Analysetechniken erlaubt allenfalls die Überprüfung einzelner Aspekte.

Ein multivariater Ansatz geht von der Annahme aus, daß die Variation einer Zielgröße (hier der Frauenarbeitslosigkeit) durch die Variation mehrerer anderer Faktoren erklärt werden kann, sofern jene in einem sinnvollen Zusammenhang mit der Zielgröße gebracht werden können. Über die Begründung der Sinnhaftigkeit solcher Zusammenhänge gibt es wieder verschiedene Vorstellungen. Wir gehen hier davon aus, daß die Begründung der Sinnhaftigkeit logisch-diskursiv (gewissermaßen von "außen") hinzugefügt werden muß, und sich nicht allein durch die statistische Signifikanz einer Korrelation begründen läßt. Bevor wir also die Ergebnisse der multivariaten Analyse präsentieren, erörtern wir kurz einige Zusammenhänge, wie sie aus strategischen Überlegungen folgen,

die sich hier stark an Anregungen aus der Segmentations-
theorie anlehnen. Diese Überlegungen standen bei der Aus-
wahl der Indikatoren und bei der Erstellung der endgültigen
Analysemodelle im Hintergrund.

2.1 Frauenarbeitslosigkeit aus segmentationstheoretischer Sicht

Die Strukturierung des Arbeitsmarktes nach dualen Prinzipien
wird mit einem generellen, paradigma-artigen Satz und mit
drei spezifischen Argumenten begründet: ⁴⁾

- (1) Die Strukturierung des Marktes ist eine Antwort auf den Konflikt, der sich aus dem ständigen Wandel und der grundlegenden Ungewißheit ökonomischen Handelns einer-
seits und dem Interesse nach Sicherung der Auszahlung
von Investitionen sowie nach Beschäftigungsstabilität
und Schutz andererseits ergibt. Daraus folgt die primä-
re Spaltung des Arbeitsmarktes nach "Kapital" und "Ar-
beit" in einem zweifachen Sinne: Arbeit stellt den im
wesentlichen variablen, Kapital den im wesentlichen fi-
xen Produktionsfaktor dar; darüber hinaus spielt Arbeit
im Prozeß der Organisation, Planung und Durchführung
der Produktion eine sekundäre Rolle, insofern Gesichts-
punkte der Arbeit in der Planung eine nachgeordnete bzw.
anpassungsfunktionale Rolle spielen.
- (2) Eine zweite Spaltung des Arbeitsmarktes erfolgt in ein
Segment derjenigen Arbeit, die sich faktisch zu einem
fixen Produktionsfaktor entwickelt hat; dies ist der
Teil der Arbeit, der vor allem deshalb in das primäre
Planungskalkül des Unternehmers eingeht, weil er unent-
behrlich ist und weil in ihn hohes, betriebsspezifi-
sches Humankapital investiert wurde. Das andere Segment
der Arbeit stellt den variablen Teil dar, der bei erfor-
derlichen Anpassungen an Produktionsschwankungen oder

an technologischen Wandel erweitert oder reduziert wird. Dies ist gewissermaßen das Effizienzargument oder das Argument der inhärenten Systemrationalität.

- (3) Diese grundlegenden Spaltungen werden überlagert, verstärkt und differenziert durch zwei weitere Faktoren. Arbeit organisiert sich in machtvolle Interessengruppen, die für ihre Mitglieder ein hohes Ausmaß an Stabilität, Sicherheit und Einkommen gewährleisten. Die daraus entspringenden Gewerkschaften sind mittlerweile in der Gesellschaft institutionalisierte, intermediäre Organisationen, die das Sicherheitsbedürfnis (im weitesten Sinne) nicht nur in Tarifverhandlungen, sondern auch politischen und rechtlichen Prozeß umzusetzen verstehen (Machtargument).
- (4) Arbeit ist selbst kein homogener Faktor; d.h., Arbeit ist selbst schon in der Weise strukturiert, daß die individuellen Träger dieses Produktionsfaktors ganz verschiedene Grade der Bindung (commitment) an erwerbswirtschaftliche Arbeit aufweisen. Viele Frauen z.B., die die ihnen zugeschriebene Rolle der Hausfrau angenommen und verinnerlicht haben, sind mehr oder weniger schwach an Arbeit gebunden (Marginalität), und sind daher u.U. an der Instabilität der Arbeit selbst interessiert (Interessenargument).

Die Gründe der Frauenarbeitslosigkeit lassen sich in Angebots- und nachfragebezogene Aspekte unterteilen. ⁵⁾ Ein Vorzug der Segmentierungstheorie liegt m.E. in der Betonung des Nachfrageaspekts und der Wechselwirkungen zwischen Angebot- und Nachfragebedingungen.

a) Angebotsbedingungen:

- Bedingt durch kulturelle Zuschreibung ist die Erwerbsrolle der Frau sekundär gegenüber ihrer Primärrolle, d.h. ihrer Hausfrauenrolle. Frauen verfügen daher über eine Alterna-

tivrolle, auf die sie sich wieder zurückziehen können. Arbeitslosigkeit wird subjektiv daher nicht so belastend empfunden, wie Arbeitslosigkeit bei Männern, denen in der Regel eine entsprechende Alternativrolle nicht zur Verfügung steht. Objektiv führt diese kulturelle Zuschreibung zur Legitimation der Entlassungs- und Einstellungsselektivität zugunsten der Frauen und die Legitimität des politischen Systems wird entsprechend weniger bedroht.

- Dieser als "Doppelrolle" bekannte Faktor induziert weitere "Marginalisierungsmerkmale", vor allem Instabilität des Beschäftigungsverhaltens, was wiederum dazu führt, daß Frauen in der Regel in sekundären Teilarbeitsmärkten zu finden sind.
- Dies wird weiter verstärkt durch geringere Ausbildung, mangelnde Mobilitätsbereitschaft - oder genauer: Mangelnde Mobilitätsmöglichkeit, da abhängig von Arbeits- und Wohnplatz des Mannes, und schließlich bedingte Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt, da Vollzeitbeschäftigung aufgrund der Doppelrolle oft nicht möglich ist.
- Die Verhandlungs- und Sanktionsmacht der Frauen ist geringer als die der Männer, einmal infolge ihrer Alternativrolle, zum anderen infolge ihrer wesentlich geringeren gewerkschaftlichen Organisierung.

b) Nachfragebedingungen:

- Tradierte Wertmuster induzieren auch die Zuordnung der Frauen in typische Frauenberufe, d.h. in Berufe, die mit der Hausfrauen- und Mutterrolle merkmals- und rollenverwandtschaft sind (vgl. Rollennähe bei Dienen, Pflegen, Reinigen, Erziehen; oder Merkmalsnähe; fingerfertig, konzentriert, monoton). Konzentration in wenigen Berufen bedeutet aber geringer Optionsumfang an alternativen Erwerbsmöglichkeiten und damit geringere Chancen des Wiedereintritts in den Arbeitsmarkt.

- Frauenbeschäftigung konzentriert sich in Dienstleistungen (Beschäftigtenanteil 1970 gesamt = 34,8 v.H., an Dienstleistungen dagegen 45,7 v.H., laut Arbeitsstättenzählung), die zunehmendem Rationalisierungsdruck unterliegen.
- In den Dienstleistungen, aber auch in der Industrie, nehmen Frauen in der Regel untere oder mittlere Betriebspositionen ein. Nach Rationalisierung bleibt in der Regel eine geringe Anzahl hoch qualifizierter Arbeitsplätze und eine größere Zahl routinierter Tätigkeiten übrig, die dann Gegenstand weiterer Rationalisierungen, bzw. bei Produktionseinschränkung Gegenstand des Abbaus von Kapazitäten sind. Auf diese Weise wirkt die "Polarisierung der Arbeitskräfte" durch Rationalisierung geschlechtsspezifisch zuungunsten der Frau.
- Bestimmte Industrieunternehmen haben u.U. aber auch ein Interesse, in immer stärkerem Maße Frauen in das Erwerbsleben zu mobilisieren. Die Gründe hierfür, die kurz angedeutet werden, beziehen sich vor allem auf die Fertigung von Industriegütern, die am Ende des Produktzyklus sind. Diese zeichnet sich bei ausgereifter Technologie durch Massenfertigung für große, aber tendenziell stagnierende Märkte (Märkte nahe an der Sättigungsgrenze) aus, die dem Druck des internationalen Wettbewerbs besonders stark ausgesetzt sind. Da aufgrund der ausgereiften Technologie kapitalmäßig kaum noch ein Kostenspielraum besteht, sind diese Industrien bestrebt, den Lohnkostenfaktor nach unten zu drücken. Dies läßt sich am ehesten mit marginaler Arbeitskraft, also mit Frauen und Ausländern, bewerkstelligen.
- Dabei kann man unterstellen, daß der "Staat" eher an der Mobilisierung der Frauen interessiert ist, da diese weniger Infrastrukturkosten und politisch eine geringere Gefährdung bedeuten. Das "Kapital" dagegen wird eher an ausländischer "Arbeitskraft" interessiert sein, da diese Arbeitskraft noch "flüssiger" ist, d.h. regional mobiler,

geringeren staatlichen Regulierungen unterworfen (z.B. kein Nachtarbeitverbot, Mutterschutz etc.) und vielfältiger einsatzfähig ist. Wie dem auch sei, und welche Strategie sich auch stärker durchsetzt, Frauen stehen in diesem Zusammenhang in einem stärkeren Substitutionsverhältnis zu ausländischen Arbeitskräften als Männer.

- Wenn sich Personalabbau als erforderlich erweist, dann wird ein Betrieb bestrebt sein, solche Arbeitskräfte am längsten zu halten, a) in die er am meisten betriebsspezifisches Humankapital investiert hat, b) die - im Falle eines konjunkturellen Aufschwungs - auf dem externen Markt am schwierigsten wieder zu beschaffen sind, c) die innerbetrieblich am vielfältigsten einsatzfähig sind. Diese Eigenschaften wiederum treffen eher auf männliche Facharbeiter zu als auf - in der Regel - ungelernte oder angelernte Frauen.

2.2 Multivariate Erklärung des Anstiegs der Frauenarbeitslosenquote vom September 1971 - 1975

Die relative Zunahme der Frauenarbeitslosigkeit zwischen September 1971 und September 1975 wird durch unser Modell mit einem Bestimmtheitsmaß von 62 v.H. abgebildet (vgl. Tabelle 1).⁶⁾ Obwohl dieses Ergebnis für eine Querschnittsanalyse beachtlich ist, betonen wir noch einmal, daß eine Maximierung "erklärter Varianz" hier grundsätzlich nicht zur Debatte steht, sondern allenfalls eine Optimierung interessanter signifikanter Zusammenhänge. Die relative Zunahme der Männerarbeitslosigkeit, die wir als Vergleichsfolie daneben setzen, wird z.B. nur zu 37 Prozent "erklärt".

Die relative Zunahme der Frauenarbeitslosigkeit wird im positiven Sinne durch drei Indikatoren "erklärt": Facharbeiteranteil unter den Beschäftigten, Beschäftigtenanteil in Großbetrieben (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) und durch

den Anteil ungelernter oder angelernter Arbeiter unter den Beschäftigten. Innerhalb unserer methodischen und theoretischen Konstruktion müssen wir dies so interpretieren, daß unabhängig von der allgemeinen Zunahme der Arbeitslosigkeit die oben erwähnten Indikatoren auf zusätzliche Strukturierungskräfte hindeuten, die eine relativ überdurchschnittliche Steigerung der Frauenarbeitslosigkeit bewirkt haben.

Die Ergebnisse der Tabelle 1 (Anhang) können wir im einzelnen wie folgt interpretieren:

(1) Je höher der Facharbeiteranteil in einem Arbeitsamtsbezirk war, desto höher fiel der Anstieg der Frauenarbeitslosenquote zwischen September 1971 und September 1975 aus: ein Prozentpunkt Facharbeiter induzierte (ceteris paribus) 0.16 Prozentpunkte Anstieg der Frauenarbeitslosenquote.⁷⁾ In Verbindung mit dem positiven Betakoeffizienten (Elastizitätskoeffizient) bei der Variable "Beschäftigtenanteil in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten" deutet dieser Sachverhalt auf ein Kräftefeld hin, das von internen Arbeitsmärkten bestimmt ist; d.h. - wie oben ausgeführt - auf Kräfte der Verdrängung, die in Beschäftigungskrisen wirksam werden, und von denen Frauen als Randgruppen des Arbeitsmarktes neben anderen Randgruppen besonders getroffen werden. Entsprechend wirkte sich bei den Männern ein hoher Facharbeiteranteil beschäftigungsstabilisierend aus (siehe den negativen Betakoeffizienten): je höher der Facharbeiteranteil, desto geringer der Anstieg der Männerarbeitslosenquote zwischen September 1971 und September 1975. Bemerkenswert ist allerdings, daß ein großbetrieblich strukturierter Arbeitsmarkt sich auch bei Männern positiv auf den Anstieg der Arbeitslosenquote auswirkte. Dieser Sachverhalt ist partiell auf die großbetrieblich strukturierte Automobilindustrie zurückzuführen (also konjunkturell bedingt), partiell aber sicherlich auf die dual segmentierte Organisation von Großbetrieben mit entsprechend größerem Beschäftigungsrisiko für nichtqualifizierte Arbeiter.⁸⁾

(2) Qualifikationsmängel erweisen sich darüber hinaus - wie vorausgesagt - als Strukturierungsfaktor zuungunsten der Frauen: ein Prozentpunkt Beschäftigtenanteil ungelernter oder angelernter Arbeiter induzierte (ceteris paribus) 0,12 Prozentpunkte Anstieg der Frauenarbeitslosenquote. Schauen wir nach Indikatoren, die das Gegenteil induzieren - also Abbau einer Strukturierung der Arbeitslosigkeit, die zu Lasten der Frauen fällt -, dann fallen sofort die Ausländerbeschäftigung und die Erwerbstätigkeit in Land- und Forstwirtschaft mit sehr hohen F-Werten und negativ geladenen Beta-Koeffizienten auf. Auch diese Indikatoren weisen im Sinne der Segmentierungstheorie auf Verdrängungskräfte hin, in diesem Falle auf Kräfte, die offene Unterbeschäftigung (registrierte Arbeitslosigkeit) relativ mindern.

(3) Arbeitsämter mit überdurchschnittlichem Ausländeranteil hatten im Zeitraum 1971-75 einen unterdurchschnittlichen Anstieg der Frauenarbeitslosenquote aufzuweisen: ein Prozentpunkt Ausländerquote induzierte 0,16 Prozentpunkte geringeren Anstieg der Frauenarbeitslosenquote. Dieser Zusammenhang trifft im Prinzip auch für Männer zu, allerdings - wie vorausgesagt - in geringerem Umfang. D.h., die Substitutionsbeziehung ist zwischen inländischen Frauen und Ausländern stärker ausgeprägt als zwischen inländischen Männern und Ausländern. In anderen Worten: durch Anwerbestopp oder durch Ausländerverdrängung werden eher Arbeitsplätze inländischer Frauen erhalten als Arbeitsplätze für inländische Männer. In beiden Fällen gilt jedoch prinzipiell der gleiche Zusammenhang: Ausländerverdrängung reduziert in erheblichem Umfang die Beschäftigungsprobleme inländischer Arbeitskräfte. Dieser Zusammenhang ist durch sehr hohe Werte statistischer Zuverlässigkeit (F-Werte) abgesichert, besonders stark ausgeprägt bei Frauen.

(4) Je größer in einem Arbeitsamtsbezirk der Erwerbstätigenanteil in Land- und Forstwirtschaft, desto niedriger der Anstieg der Frauenarbeitslosenquote. Dieser Zusammenhang trifft zwar entsprechend auch für Männer zu, allerdings in einem

schwächeren Ausmaß. Hinzu kommt noch, daß bei Frauen unter einem bestimmten Gesichtspunkt ein positiver Zusammenhang zu erwarten wäre: wie wir in einer anderen multivariaten Untersuchung festgestellt haben, sind sekundäre Teilarbeitsmärkte vor allem in ländlich strukturierten Räumen konzentriert, in denen eine überdurchschnittliche Verdrängung von Frauen zu erwarten wäre. Ohne die Möglichkeit der Einbeziehung geschlechtsspezifischer Beschäftigungsentwicklung, was beim gegenwärtigen Datenstand nicht möglich ist, läßt sich dieser gefundene Zusammenhang nicht eindeutig klären. Eine plausible Erklärung ist darin zu sehen, daß Unterbeschäftigung der Frauen in ländlich strukturierten Räumen sich eher durch Rückzug aus dem Arbeitsmarkt als durch Klopfen an die Pforte des Arbeitsamts ausdrückt. Denn in ländlichen Räumen konzentrieren sich marginale Arbeit (Heimarbeit, Teilzeitarbeit), nicht-erwerbswirtschaftliche Tätigkeiten (Mitarbeit im landwirtschaftlichen Familienbetrieb, andere Subsistenzmöglichkeiten) und Verinnerlichung der Hausfrauen- und Mutterrolle.

(5) Einen unterdurchschnittlichen Anstieg der Frauenarbeitslosenquote haben diejenigen Arbeitsämter zu verzeichnen, die einen überdurchschnittlichen Frauenanteil unter den Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe aufweisen: ein Prozentpunkt Frauenanteil unter den Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe induzierte (*ceteris paribus*) einem um 0.05 Prozentpunkte geringeren Anstieg der Frauenarbeitslosenquote. Industriebranchen, in denen sich Frauenbeschäftigung konzentriert, wirken gewissermaßen gegen eine weitere Strukturierung der Arbeitslosigkeit zuungunsten der Frauen. Gerade, weil dieses Ergebnis sehr erstaunlich ist, beweist es die Festigkeit des Segmentierungsansatzes: Aus oben schon erwähnten Gründen haben sich in Industrien mit ausgereifter Technologie Frauentearbeitsmärkte herausgebildet, die im Falle eines allgemeinen Beschäftigungseinbruches (immer relativ zu sehen) gewissermaßen eine Zuflucht für Frauen bedeuten.

(6) Der signifikant negative Betakoeffizient des Indikators "Arbeitsmarktdichte" weist schließlich darauf hin, daß im Falle eines großen Beschäftigungseinbruchs die spezifische Mobilitätsbarriere der Frauen einen Einfluß auf die Strukturierung der Frauenarbeitslosigkeit im erwarteten Sinne hat. Der Zusammenhang muß so gelesen werden: Je dichter der Arbeitsmarkt, d.h. je geringer die räumlichen Mobilitätsbarrieren, desto geringer die relative Zunahme der Frauenarbeitslosigkeit.

3. Deutungsmuster der Frauenarbeitslosigkeit, Teil II: Sozio-ökonomischer Erklärungsansatz

Der multivariate Erklärungsansatz ist - beim jetzigen Stand - vor allem in einer Hinsicht unbefriedigend: er sagt wenig aus über die Dynamik der Erwerbsbeteiligung und ihre Auswirkungen auf die Unterbeschäftigung der Frauen. In der Dynamik der Erwerbsbeteiligung liegt u.E. aber ein wichtiger Schlüssel zur Erklärung der frauenspezifischen Beschäftigungsprobleme.

Unsere These lautet: ein guter Teil der heutigen Arbeitslosigkeit hat mit langfristigen Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung der Frauen zu tun, denen sich Arbeitsorganisation und Arbeitsmarktpolitik noch nicht ausreichend angepaßt haben. Die Erwerbstätigkeit der Frauen, deren quantitative Ausprägung wir weiter unten noch darstellen, wandelt sich zunehmend von einer zweckgebundenen Übergangstätigkeit zu einer (den Männern vergleichbaren) berufsorientierten Dauertätigkeit, auch wenn es sich nur um eine Teilzeitarbeit handeln sollte. Dabei gehen wir von einem Begriff "Beruf" aus, der die persönliche Identität, deren Aufbau und Erhaltung, als bestimmendes Element erhält. In anderen Worten: Ein Teil der heutigen Frauenarbeitslosigkeit ist auf eine tendenzielle Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zurückzuführen. Dies bedeutet eine tendenzielle Auflösung der

bisher prinzipiellen Marginalität der Frauenerwerbstätigkeit. Daran hat sich aber die Arbeitsorganisation, die noch grundlegend geschlechtsspezifisch segmentiert ist, noch nicht ausreichend angepaßt.

Der Nachteil gegenüber dem multivariaten Erklärungsansatz besteht darin, daß die These über den Zusammenhang der Erwerbsdynamik und der geschlechtsspezifischen Arbeitslosigkeit empirisch-analytisch nicht eindeutig belegbar ist. Im folgenden werden aber einige wichtige Anhaltspunkte und Hypothesen mit "ein-leuchtendem" Charakter vorgestellt, um diese These abzustützen.

3.1 Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung der Frau

Die Erwerbsquote der Frauen insgesamt blieb in den letzten 12 Jahren nahezu konstant zwischen 30 und 32 Prozent (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Dahinter verbergen sich jedoch ganz unterschiedliche Entwicklungen. Der Entzugseffekt durch verlängerte Ausbildungszeiten ist bei Frauen relativ stärker als bei Männern; dagegen ist der Rückgang der Alterserwerbstätigkeit relativ geringfügiger, allerdings weit unterhalb des Niveaus der Männer (Rückgang von 23.3 auf 13.3 Prozent). Der Ausgleich dieses Entzugseffektes geht überwiegend auf das Konto der zunehmenden Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen im Alter zwischen 20 und 40 Jahren: so stieg z.B. die Erwerbsquote verheirateter Frauen im Alter von 25 bis 30 Jahren von 40.8 Prozent (1965) auf 52.9 (1977), während die Erwerbsquote lediger Frauen im selben Alter zurückging. Aufgrund dieses Gegentrends nähern sich die Erwerbsquoten verheirateter und lediger Frauen mittleren Alters immer mehr an; bei jugendlichen Frauen ist die Erwerbsquote verheirateter Frauen seit 1973 sogar schon höher.

Die Tatsache, daß gerade verheiratete Frauen in den Altersgruppen zwischen 20 und 40 Jahren den stärksten Zuwachs in

der Erwerbsbeteiligung aufzuweisen haben, widerspricht zum Teil der bekannten Dreiphasentheorie von MYDRAL und KLEIN. Danach müßte die Erwerbsbeteiligung der Frauen bis in die Mitte des dritten Lebensjahrzehnts relativ hoch sein, dann abfallen und um die Mitte der 40er Jahre wieder ansteigen. Auch wurde in anderen Untersuchungen festgestellt, daß die Rückkehr der Frauen in den Beruf nur zu einem geringen Teil durch den Wegfall der familiären Belastung erklärt werden kann, da Frauen in allen Altersgruppen ins Erwerbsleben zurückkehren. Der häufigste Wert liegt sogar bei 27 Jahren, also einem Alterszeitpunkt, in dem nach der Dreiphasentheorie eher ein Abbruch als eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu erwarten wäre.⁹⁾ Für den Wiedereintritt der Frauen ins Erwerbsleben müssen daher auch andere Gründe in Rechnung gestellt werden.

Diesen Tatsachen wäre nur noch hinzuzufügen, daß das neue Erwerbsverhalten der Frauen auch in der unterschiedlichen Entwicklung der Frauen-Erwerbstätigkeit in den beiden Rezessionen und im nachfolgenden Aufschwung seinen Ausdruck findet. Die nachfolgenden Zahlen sprechen für sich selbst:

Jeweils April/Mai	1966-67	1967-69	1974-75	1975-77
			in 1.000	
Entwicklung abhängiger Erwerbspersonen: Frauen	- 180	+ 165	+ 21	+ 229
Entwicklung abhängiger Erwerbspersonen: Männer	- 188	+ 157	- 247	- 69

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen

Absolut entwickelte sich die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in der vorletzten Rezession und im darauffolgenden Aufschwung fast gleichartig; relativ sind freilich Zu- und Abnahme der Frauen schwerer zu gewichten, weil die Frauen absolut einen weit geringeren Anteil der Beschäftigten darstellen. Die Frauen-Erwerbstätigkeit erwies sich vor zehn

Jahren noch als sehr flexibel und paßte sich umfangmäßig dem Konjunkturgehen an.

Ganz anders die Entwicklung während der letzten Jahre! Selbst in der stärksten Rezessionsphase, die bekanntlich heftiger war als 1966/67, nahm die Erwerbstätigkeit der Frauen absolut noch zu, während die Erwerbstätigkeit der Männer stark zurückging. Und im Aufschwung, der schwächer ausfiel als vor zehn Jahren, nahm die Frauenerwerbstätigkeit beinahe explosiv um weitere 229.000 zu, während die Erwerbstätigkeit der Männer noch weiter abnahm. Nicht nur Bestand, sondern auch Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit haben sich in der Feuerprobe der vergangenen Rezession als erstaunlich resistent erwiesen, so daß für die Zukunft eine weitere Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen angenommen werden kann.

Für die genannten Anzeichen einer neuen Erwerbsdynamik der Frauen lassen sich folgende Gründe und Auswirkungen anführen: a) die veränderte Ökonomie der Familie, b) die Ökonomie der "positionellen Güter", c) die Emanzipationsbewegung der Frauen, d) die partnerschaftlich orientierte Regulierung des Ehe- und Familienlebens durch den Staat.

3.2 Der Wandel in der Ökonomie der Familie

Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, vor allem die verheirateter Frauen, reflektiert eine Veränderung der Familienökonomie, an die sich der Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend angepaßt hat. Die der Frau kulturell zugeschriebene Rolle der Hausfrau verliert zunehmend ihre ökonomische Begründung: der Trend zur Kleinstfamilie, die Mechanisierung des Haushalts, die weitere Industrialisierung der Konsumgüterproduktion sowie die Auslagerung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen (vor allem im Pflegebereich) haben im Endeffekt einen ähnlichen Freisetzungseffekt von "Arbeitskraft"

wie technologische Innovationen und Rationalisierungen im Industriegütersektor.

Güter und Dienstleistungen, die früher oder bislang nach gebrauchswertorientiertem Modus von Frauen produziert wurden, werden zunehmend kommerzialisiert, d.h. nach Gesetzen des Warentauschs produziert und erworben. Wurden die Babywindeln früher aus Stoff zimal gewaschen, getrocknet und gebügelt, werden heute Wegwerfwindeln zum einmaligen Gebrauch produziert und verwendet. Zum Kauf dieser Windeln (durchschnittlich fünf pro Tag) muß zusätzlich Geld erworben werden. Dieser Prozeß wiederholt sich vielfach bei anderen Gütern und Dienstleistungen, wobei oft sowohl die Qualität leidet (08/15-Marmelade statt selbstgemachter Marmelade aus selbstproduziertem Obst), als auch ein Wechsel von einigermaßen selbstbestimmbarer Hausarbeit zu monotoner Montagearbeit in Heimarbeit oder am Fließband inkaufgenommen werden muß.

Zum bisher überwiegenden Grund der Erwerbstätigkeit von Frauen, nämlich einen Beitrag zum notwendigen Lebensunterhalt der Familie zu leisten, gesellt sich infolge der Kommerzialisierung zunehmend der Grund, einen bestimmten materiellen Lebensstandard aufrechterhalten zu können. Untersuchungen zeigen auch typischerweise, daß die höchsten Erwerbsquoten mit rund 40 % die Frauen ungelernter Arbeiter, die niedrigsten Erwerbsquoten mit rund 23 % die Frauen der höheren Beamten und Angestellten aufweisen (von den Frauen der Selbständigen und von Landwirten abgesehen).

3.3 Die Ökonomie der "positionellen Güter"

Die These sei vorweggestellt: die im vergangenen Jahrzehnt festgestellte Zunahme der Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen im Alter von 20 und 60 Jahren, vor allem aber im Alter von 20 bis 40 Jahren, wird überwiegend von sozialen

Mittelschichten getragen, für die es immer schwieriger wird, über einen erreichten materiellen Lebensstandard hinaus "positionelle Güter" zu erwerben. Unter positionellen Gütern fassen wir, nach FRED HIRSCH's anregendem Buch "Social Limits to Growth" ¹⁰⁾, Güter zusammen, die sich gegenüber "materiellen Gütern" durch folgende Merkmale auszeichnen:

- diese Güter sind im ökonomischen Sinne nicht nur knapp, sondern strukturell begrenzt, sei es aus objektiven Gründen (es existiert nur eine begrenzte Anzahl, die sich nicht vermehren läßt: z.B. antike Kunstgegenstände, Siedlungsfläche in Erholungsgebieten), sei es aus sozio-ökonomischen Gründen (z.B. Begrenzung der Anzahl von Führungspositionen, von Berufen oder Arbeitsplätzen mit hohem Status oder interessanten Tätigkeitsinhalten, begrenztes Angebot von bestimmten Freizeitbetätigungen wie Tennis, Golf oder Reiten);
- und/oder der individuelle Erwerb oder Konsum dieser Güter wirkt sich auf den Erwerb oder Konsum dieser Güter anderer aus, d.h. positionelle Güter sind in ein soziales Umfeld eingebettet: z.B. wirkt sich die individuelle Benutzung der Autobahn auf die allgemeine Verkehrsflüssigkeit aus (bis zu perversen Stauungen bei rush hour oder Wochenendverkehr), oder allgemeiner: die Qualität leidet, je mehr Personen ein bestimmtes Gut benutzen (z.B. Erholungsgebiete, Wohnungen an der städtischen Peripherie).

Im Gegensatz zu materiellen Gütern, bei denen Wettbewerb zur Verbesserung und Steigerung der Güterproduktion führt, bei der alle gewinnen können oder bei der die Gewinner mehr verlieren als die Verlierer verlieren (positives Summenspiel), führt Wettbewerb um positionelle Güter oft dazu, daß den Gewinnen der einen gleichhohe Verluste der anderen gegenüberstehen (Nullsummenspiel), oder sogar dazu, daß letztlich alle verlieren.

Je mehr ein gewisser materieller Lebensstandard erreicht ist, desto mehr wird nach dem Erwerb oder Konsum "positioneller Güter" gestrebt. Da diese aber - in einem überschaubaren Zeitraum - prinzipiell begrenzt sind, die Nachfrage danach aber immer mehr steigt, findet sozusagen ein ruinöser Wettbewerb statt: man muß immer mehr Zeit oder Geld einsetzen, um bestimmte positionelle Güter zu erlangen, denn entscheidend wird jetzt nicht das absolute Einkommensniveau, sondern das relative: wenn alle gleich mehr verdienen, das erstrebte Gut aber nicht mehr geworden ist, ändert sich an der "Wohlfahrt" im Hinblick auf positionelle Güter nichts, es sei denn - was ja häufig der Fall ist -, dieses Gut hat sich auch vermehrt, aber auf Kosten erheblicher Qualitätsverluste. Der Qualitätsverlust kann sogar nur darin bestehen, daß der eine das gleiche erwirbt wie der andere, nämlich bei bloßen Prestigegeütern.

Wie man sieht: die Regulierungsbedingungen der Ökonomie "positioneller Güter" sind ganz andere als die "materieller Güter". Dazu kommt, daß auch positionelle Güter dem Trend der Kommerzialisierung, d.h. zunehmend den Gesetzen des Warentauschs unterliegen: die Mitgliedschaft im Tennisclub kostet u.U. viel Geld, das Ferienhaus muß abgezahlt werden, die Reise nach Formentera (weil Mallorca relativ schon übervölkert ist) hat ein Loch in die Kasse gerissen, Kurse in "sensitivity training" kosten (im Gegensatz zum wöchentlichen Skatabend) viel Geld.

Dort, wo der Preismechanismus bei der Güterallokation versagt, wie bei der Allokation von Führungspositionen oder bei Arbeitsplätzen mit guten Karrierechancen, mit hohem Status oder hochbefriedigender Tätigkeit, verschärfen andere Selektionsmechanismen den Wettbewerb: ein Diplom z.B. genügt nun plötzlich nicht mehr für einen bestimmten Posten, d.h. man muß noch eine Dissertation ranhängen um seine Wettbewerbsposition zu verteidigen, eine Zeit, in der ein evtl. vorhandener Ehepartner (mit)verdienen muß.

Kurz und gut: der in der Tendenz ruinöse Wettbewerb um positionelle Güter induziert meines Erachtens eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frau insbesondere in der sozialen Mittelschicht, die sich in ihrem Konsumverhalten traditionell an der Oberschicht orientiert, weil relativ immer mehr Geld und Zeit eingesetzt werden muß, um die sozio-ökonomische Position zu verbessern. ¹¹⁾ Dies scheint mir eine plausible Teilerklärung für das veränderte Erwerbsverhalten der Frau sowie für die veränderte Struktur der Arbeitslosigkeit zu sein (hinsichtlich der Bedeutung der Angestellten-Arbeitslosigkeit). ¹²⁾

Freilich muß noch vieles zum Beweis dieser These beigesteuert werden. Vor allem muß statistisch geprüft werden, von welchen sozialen Schichten die höhere Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen getragen wird; die Berufsstruktur der Frauendarbeitslosigkeit muß im Lichte dieser These noch geprüft werden, und der überdurchschnittliche Anstieg der Frauendarbeitslosigkeit in Arbeitsämtern müßte mit einem überdurchschnittlichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung korrespondieren.

3.4 Die Emanzipationsbewegung der Frau

Die "Freisetzung" der Frau aus ihrer ökonomischen Funktion in der Familie sowie der ökonomische Druck zur Erwerbstätigkeit, sei es zur Aufrechterhaltung des erreichten materiellen Lebensstandards, sei es zum Erwerb relativ immer teurer werdender "positioneller Güter", wird überlagert, verstärkt und beschleunigt durch sich verselbständigende Motivationsstrukturen. Die bedeutendste Veränderung ist in dem Emanzipationsbestreben der Frau zu sehen, die an sich nicht neu ist, neu aber im Hinblick auf ihren umfassenderen Anspruch und in ihrer quantitativen Ausprägung.

Für diese Vermutung spricht z.B. eine Untersuchung des Psychologen P.R. HOFSTÄTTER über die Erwerbsmotivation verheirateter Frauen.¹³⁾ HOFSTÄTTER befragte im Frühjahr 1973 und in einer Nachuntersuchung im Herbst 1975 400 Frauen, und stellte in beiden Befragungen ein hohes Interesse an Erwerbstätigkeit bei nichterwerbstätigen Frauen fest. Positiv eingestellt zur Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen sind weitaus die meisten (86 %) der erwerbstätigen Frauen und fast die Hälfte (46 %) der nichterwerbstätigen. Orientiert man sich an den nichterwerbstätigen, die selbst Interesse an einer Erwerbstätigkeit haben und die zugleich meinen, daß ihre Männer entsprechenden Plänen zustimmen würden (30 %), dann gelangt man zu einer Schätzung von etwa zwei Millionen Frauen, die früher oder später zusätzlich nach einer Arbeitsmöglichkeit suchen.

Dabei spielen wirtschaftliche Motive nach Ergebnissen dieser Untersuchung eine geringere Rolle als der emanzipatorische Wunsch, mit der größeren Selbständigkeit auch stärkeres Selbstvertrauen zu erwerben. HOFSTÄTTERS Studie bestätigt auch sehr deutlich die veränderte Einstellung erwerbstätiger Frauen zur Familie. Die eheliche Partnerbeziehung ist für erwerbstätige Frauen ein ausgeprägter Sozialkontakt und und nicht, wie bei den nichterwerbstätigen, das Zentralthema ihrer Privatsphäre. Entsprechend RIESMANS These der Entwicklung "innengeleiteter" zu "außengeleiteter" Gesellschaft, scheint die Grenze zwischen innen und außen bei erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Frauen in unterschiedlicher Weise zu verlaufen: während erwerbstätige Frauen ihr Selbstbild zunehmend in der beruflichen Arbeit entwickeln und sich an Meinungen, Lob oder Kritik der Berufskollegen orientieren, basiert das Selbstbild der nichterwerbstätigen Frau auf Informationskontakten in der Familie. Da die Familie aber zunehmend an echt sozialprägenden Funktionen verliert (Kindererziehung, Pflege, Nachbarschaftskontakte), ist es verständlich, daß immer mehr Frauen sich am Beruf als Identifikationsinstanz orientieren.

3.5 Veränderungen der politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen

Bei den oben angedeuteten Tendenzen handelt es sich nach unserer Auffassung um einen kaum umkehrbaren Entwicklungsprozeß, der trotz äußerst bedenklicher Folgewirkungen (etwa Umwandlung einigermaßen selbstbestimmter Hausarbeit in beispielsweise monotone Montagearbeit) einen entscheidenden Vorteil mit sich bringt, nämlich die prinzipielle Erweiterung des Optionsspielraums für Frauen. Sozial-romantische Vorstellungen über die Hausarbeit, wie sie etwa im Manifest zum "Recht auf Eigenarbeit" mitschwingen, verkennen bei aller Sympathie diesen entscheidenden Punkt: die Frau war bislang bis auf Ausnahmen institutionell an die Hausfrauenrolle gefesselt. Erwerbstätigkeit der Frau wurde rechtlich als "marginal" definiert, deren Legitimität entweder auf arbeitsmarktpolitischen Zwängen basierte (Arbeitskräftemangel), oder eine zweckgebundene Übergangstätigkeit darstellte (etwa für bestimmte Anschaffungen im Haushalt), oder in Ausnahmefällen zum Unterhalt der Familie diente, wenn die familiären Umstände es erlaubten oder erforderlich machten. In einer noch nicht weit zurückliegenden Fassung des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) hieß es noch klipp und klar:

"Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist."
(§ 1356 BGB I)

"...; zu einer Erwerbstätigkeit ist sie nur verpflichtet, soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte der Ehegatten zum Unterhalt der Familie nicht ausreichen..."
(§ 1360 BGB I)

Daß die rechtlich marginal definierte Verpflichtung für viele Frauen (vor allem Arbeiterfrauen) nicht Ausnahme, sondern Regel wurde, steht auf einem anderen Blatt.

Entgegen verbreiteter Auffassung weist die politisch-rechtliche Rahmenregulierung (juristisch hier: das Privatrecht) weiter in die Zukunft als die arbeitsorganisatorische Fein-

steuerung oder die arbeitsmarktpolitische Krisensteuerung. Typischerweise betreffen auch die meisten Änderungen des Privatrechts das Familienrecht. Die grundlegende Restriktion der Frauenerwerbstätigkeit ist in der heute gültigen Fassung (nach der Eherechtsreform 1976) des BGB praktisch aufgehoben:

"Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen. ... Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein." (§ 1356 BGB I)

Und im Trennungsfall kann nun der Frau sogar u.U. Erwerbstätigkeit zugemutet werden:

"Der nichterwerbstätige Ehegatte kann nur dann darauf verwiesen werden, seinen Unterhalt durch Erwerbstätigkeit selbst zu verdienen, wenn dies von ihm nach seinen persönlichen Verhältnissen, insbesondere wegen einer früheren Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Dauer der Ehe und nach den wirtschaftlichen Verhältnissen beider Ehegatten erwartet werden kann." (§ 1361 BGB I). Umgekehrt kann nach einer Trennung der Ehe die Ehefrau u.U. von ihrem ehemaligen Mann Unterhaltsgeld für eine Ausbildung verlangen, wenn sie in der Ehe zugunsten der Karriere des Mannes ihre Ausbildung abgebrochen und den Haushalt geführt hat.

Gegenüber dem Privatrecht scheint die zur Zeit vorherrschende Arbeitsorganisation den veränderten Erwerbswünschen vor allem der Frauen, deren Gründe wir oben kurz angedeutet haben, noch nicht gerecht zu werden.

4. Die geschlechtsspezifische Wirkung der Arbeitsmarktpolitik

Der besonders ungünstigen Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt steht zur Zeit noch eine Arbeitsmarktpolitik gegenüber, in der Frauen eine geringe Rolle zu spielen scheinen. Im folgenden werden wir einige empirische Anzeichen dazu kurz kommentieren und dann fragen, warum das so ist.

4.1 Geschlechtsspezifische Verteilung einiger Politikprogramme

Zum Instrumentarium deutscher Arbeitsmarktpolitik gehören vor allem die Arbeitsvermittlung, die berufliche Fortbildung (FuU), Kurzarbeit, Einarbeitungszuschüsse, Eingliederungsbeihilfen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Die meisten dieser Programme scheinen zur Zeit noch so konditioniert zu sein, daß Frauen systematisch benachteiligt werden. Allerdings sind deutliche Anzeichen und Anstrengungen zu erkennen, diese Art politisch-institutioneller Diskriminierung zu beseitigen; das gilt vor allem für die berufliche Fortbildung, für die Arbeitsvermittlung und für die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Bei der Arbeitsvermittlung sind Frauen unterrepräsentiert, obwohl Frauen überdurchschnittlich arbeitslos sind und gegenüber Männern einen besonderen Beratungsbedarf haben. Die vom Arbeitsministerium in Auftrag gegebene Infratest-Studie stellte fest, daß die Besucher von Vermittlungsgesprächen in ihren Strukturmerkmalen nicht die Gesamtheit der in den Bezirken gemeldeten Arbeitslosen repräsentieren (vgl. Tabelle 3, Anhang). Insgesamt wird dabei die Tendenz erkennbar, daß Arbeitslose mit besseren Vermittlungschancen eher in Vermittlungsgesprächen anzutreffen sind als Arbeitslose mit schlechteren Vermittlungschancen, wozu auch die Frauen in der Regel zählen. Ganz deutlich, wurde festgestellt, ist die Tendenz der Vermittler und Hauptvermittler, mit solchen Besuchern bevorzugt deren Vermittlungsmöglichkeiten zu diskutieren, denen sie auch gute Vermittlungschancen einräumen. Bei diesen Besuchern wurde in 65 % der Gespräche das Thema Vermittlung besprochen im Unterschied zu nur 32 % der Gespräche mit Besuchern, von denen die Vermittler annahmen, ihre Vermittlungschancen seien schlecht (Bundesarbeitsblatt 9/1978, S. 408).

Bei Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU) sind Frauen besonders stark unterrepräsentiert, ob-

wohl bzw. wenn auch gerade in diesem Programm eine starke Verbesserung für die Frauen zu verzeichnen ist (vgl. die Tabellen 4 bis 7 im Anhang). Der Anteil der Frauen bei den Empfängern für Unterhaltsgeld bei FuU betrug 1973 noch 20.6 %, 1977 dagegen schon 32.4 %. Ähnliche, wenn auch leicht geringere Steigerungsraten ergeben sich bei der Statistik der bewilligten Erstanträge und bei der Statistik der Eintritte in Maßnahmen von FuU. Interessant ist, daß der Prozentsatz von Frauen, die vor Eintritt in Maßnahmen der FuU arbeitslos waren, erheblich höher ist als bei Männern. Waren 1977 von den Männern, die in Maßnahmen der FuU eingetreten sind, 32.2 % arbeitslos, so waren es bei den Frauen fast doppelt so viel, nämlich 56.5 %. Dieser Sachverhalt kann so gedeutet werden, daß berufliche Fortbildung bei Männern stärker präventiv eingesetzt wird als bei Frauen. Leicht überzogen formuliert: Frauen müssen offenbar erst der Versichertengemeinschaft zur Last fallen, bis sie eine aktive Förderung ihrer Arbeitsmarktchancen wahrnehmen können. Es bleibt allerdings noch zu untersuchen, inwieweit für diesen Sachverhalt bestimmte Programmbedingungen (z.B. arbeitsmarktpolitische Dringlichkeit, deren Beweislast Frauen auf Grund ihrer noch zugewiesenen Marginalität schwerer fallen dürfte als Männern), die Praxis der Arbeitsverwaltung oder das Verhalten der Frauen selbst verantwortlich sind.

Männer waren in dieser Rezession wesentlich stärker von Kurzarbeit betroffen als Frauen (vgl. Tabelle 8, Anhang). Dafür lassen sich folgende Gründe nennen:

- Frauen sind öfter als Männer teilzeitbeschäftigt; vermutlich wird in diesem Bereich kaum auf Kurzarbeit zurückgegriffen, sei es aus organisatorischen oder aus produktionstechnischen Gründen.
- Die Angestelltenquote liegt bei Frauen deutlich höher als bei Männern; auch in diesem Bereich dürfte die Kurzarbeit relativ niedriger sein, zumal es sich in hohem Maße um Dienstleistungs- und Verwaltungstätigkeiten handelt, die

von Produktionsschwankungen nicht unmittelbar betroffen sind.

- Frauen sind unterproportional im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, dieses ist aber überproportional von Kurzarbeit betroffen. Kurzarbeit ist also typisch ein Anpassungsinstrument für den industriellen Kernbereich der Arbeit.

Zu untersuchen wäre, inwieweit sich der Unterschied in der Betroffenheit durch eine selektive Systematik in den Entlassungen erklären läßt; darüber gibt die grobe Verteilungsstruktur in Tabelle 8 keine unmittelbare Auskunft. Da Frauen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, erscheint es möglich, daß sie meistens nicht zur Kernbelegschaft zählen und so in der Krise eher entlassen werden, als daß durch Arbeitszeitanpassung (via Kurzarbeit) ihre Weiterbeschäftigung versucht wird.

Einarbeitungszuschüsse sind ein Instrument zur "Förderung der beruflichen Bildung", gekoppelt mit dem Ziel, Arbeitsuchende in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Der Zuschuß wird dem Arbeitgeber gewährt, beträgt in der Regel 60 % des tariflichen oder ortsüblichen Gehalts und wird maximal für ein Jahr gewährt. Während der letzten Rezession wurde dieses Instrument in zunehmendem Maße zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit von Arbeitslosen eingesetzt, während es vor der Rezession im erheblicheren Umfang zur Förderung der Mobilität eingesetzt wurde, also überwiegend Nichtarbeitslosen zugute kam.

Gemessen am Anteil der Arbeitslosen werden Frauen bei dieser Maßnahme unterproportional berücksichtigt: der Anteil der Frauen an der Maßnahme ist seit 1973 von 41.9 % auf zuletzt 30.0 % (1. Hj. 1978) gesunken, dagegen stieg der Anteil der Frauenarbeitslosigkeit von 45.2 % im Jahr 1973 auf 53.4 % im Juni 1978 (vgl. Tabelle 9, Anhang). Der Grund für die Unterrepräsentation der Frauen in dieser beruflichen

Bildungsmaßnahme könnte darin liegen, daß die zu fördernde Bildung in der Regel auf einer vorhandenen beruflichen Qualifikation aufbaut und für den Arbeitgeber eine Kompensation für die anfänglich geringere Produktivität darstellt. Arbeitslose Frauen sind dagegen häufiger als Männer ohne jede berufliche Qualifizierung und können daher dieses Förderungsinstrument im geringeren Umfang in Anspruch nehmen.

Die Eingliederungsbeihilfe ist zu einem der wichtigsten Instrumente zur Förderung der Arbeitsaufnahme geworden. Durch die befristete Übernahme eines Teils der Lohnkosten (in der Regel wieder 60 %, u.U. bis zu 80 %) sollen Arbeitgeber dazu bewogen werden, schwer zu vermittelnde Arbeitsuchende in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen. Auch bei dieser Maßnahme sind bisher Frauen, im Vergleich zu ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit, unterrepräsentiert: Im Jahr 1977 z.B. machte der Anteil der Frauen an Eingliederungsbeihilfen 28 % aus, während der entsprechende Arbeitslosenanteil knapp 50 % betrug (vgl. Tabelle 10, Anhang).

Dieses Ergebnis, ließe sich argumentieren, kommt dadurch zustande, daß Frauen schwer zu vermitteln sind nicht auf Grund von Strukturdiskrepanzen oder persönlichen Handicaps, sondern auf Grund fehlender Arbeitsplätze. Dafür spricht das für Frauen weit ungünstigere Verhältnis von offenen Stellen/Arbeitslosen als bei Männern, besonders im Zusammenhang mit Teilzeitarbeitsplätzen. Dieses Argument trifft sicherlich zu und mag einen Teil der Unterrepräsentation von Frauen bei Eingliederungsbeihilfen erklären. Wie so oft ist die Deutung dieses Sachverhalts aber abhängig von der Sichtweise. Man kann die Sache auch so interpretieren, daß - wenn überhaupt Nachfrage besteht nach Arbeitskräften - eher Vollzeitarbeitsplätze angeboten werden als Teilzeitarbeitsplätze, daß also nicht nur das Niveau, sondern auch die Struktur der Nachfrage durchschlagen und somit arbeitslose Frauen mit ihren spezielleren Wünschen benachteiligen. Förderung der Arbeitsaufnahme, die generell auf Nachfrage reagiert, wider-

spiegelt dann entsprechend die Struktur der Nachfrage und verfestigt sie.

Ein anderes Argument im Sinne des Segmentierungsansatzes kann hinzugefügt werden: hat ein Arbeitgeber die Wahl zwischen einem weiblichen und einem männlichen Arbeitslosen, denen über Einarbeitungszuschuß ein Dauerarbeitsplatz verschafft werden soll, wird er bei sonst gleichen Voraussetzungen den männlichen Arbeitslosen vorziehen, da er langfristig mit stabilerem Beschäftigungsverhalten rechnen kann, und da investiertes, betriebsspezifisches Humankapital sich voraussichtlich eher amortisiert als bei Frauen.

Ein vom Umfang ebenfalls bedeutendes arbeitsmarktpolitisches Instrument sind die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Auch bei dieser Maßnahme sind Frauen stark unterrepräsentiert (vgl. Tabellen 11 und 12, Anhang) im Vergleich zu ihrem Anteil an Arbeitslosen. Hier ist es schwer ein Argument zu finden, das die Unterrepräsentation der Frauen auf systematische Gründe zurückführen kann. ABM bezieht sich nur auf Arbeitslose und soll generell Arbeitsgewöhnung und Vermittlung in Dauerarbeitsplätze fördern. Anstrengungen, wie das jüngste Sonderprogramm "Soziale Dienste", die speziell auf arbeitslose gezielt waren, haben noch nicht die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt. Eine Teilerklärung kann darin gesehen werden, daß ABM nach wie vor noch stark an traditionellen Notstandsarbeiten orientiert ist, in denen wiederum bauliche Maßnahmen vorherrschen, also Tätigkeitsanforderungen, die von Frauen kaum erfüllt werden können. Eine Veränderung dieser Orientierung zeichnet sich allerdings schon sehr klar ab.

Abschließend verweisen wir noch auf das Sonderprogramm "Lohnkostenzuschüsse", das von Dezember 1974 bis Mai 1975 für die zusätzliche Einstellung von Arbeitslosen einen Zuschuß von 60 % des tariflichen oder ortsüblichen Gehalts gewährt. Zusatzkriterien waren: Die Einstellung muß in einer Region mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit erfolgen,

und der Arbeitslose muß mehr als drei Monate arbeitslos gewesen sein. Die starke Unterrepräsentation von Frauen in diesem Sonderprogramm (16.4 %) erklärt sich weitgehend dadurch, daß annähernd 50 % der Förderungsmittel in die Bauwirtschaft bzw. in von der Bauwirtschaft abhängige Industriezweige flossen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Bauwirtschaft profitierte vor allem deswegen von diesem Programm, weil saisonale Komponenten durchschlagen konnten. ¹⁴⁾

4.2 Segmentierte Arbeitsmarktpolitik?

LUTZ und SENGENBERGER ¹⁵⁾ haben als erste darauf hingewiesen, daß die derzeitige Arbeitsmarktpolitik gewissermaßen segmentiert ist, insofern sie sich auf den berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt konzentriert und Teilarbeitsmärkte der "Jedermannsqualifikationen" sowie betriebszentrierte Teilarbeitsmärkte systematisch vernachlässigt. Die geschlechtsspezifische Wirkung einzelner Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, die wir eben kurz aufgezeigt und kommentiert haben, scheint diese These zu bestätigen, wenn man davon ausgeht, daß Frauen im "Segment der Jedermannsqualifikationen" überproportional vertreten sind.

Es muß an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß die hier verwendeten Verteilungsmaße in künftigen Analysen zu verbessern sind, da sie in der Regel nicht unmittelbare Schlüsse auf die Benachteiligung der Frauen zulassen. Wie wir an einigen Stellen ausgeführt haben, sind zur Erklärung der Unterrepräsentation von Frauen durch das derzeitige Instrumentarium gezielter Arbeitsmarktpolitik vermutlich teilweise systematische, und teilweise nur diskriminierende Faktoren heranzuziehen. Allerdings bleibt trotz allem das verblüffend einheitliche Bild der Unterrepräsentation von Frauen festzuhalten. Auch wenn diese gänzlich auf systematische Gründe zurückzuführen wären, müßte immer noch gefolgert wer-

den, daß es im gegenwärtig verfügbaren Bündel gezielter Arbeitsmarktpolitik kein Instrument gibt, das der überdurchschnittlichen Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit gerecht wird. Es scheint hier also eine Gemeinsamkeit zugrunde zu liegen, der wir auf die Spur kommen müssen.

Eine Möglichkeit der Erklärung ergibt sich durch eine Erweiterung des segmentationstheoretischen Ansatzes oder besser, da hier von einer geschlossenen Theorie noch nicht die Rede sein kann, aus segmentationstheoretischer Sichtweise, speziell des dualen Arbeitsmarktes. Eine Erweiterung und Spezifizierung erscheint mir in zweifacher Richtung notwendig:

a) eine genetisch-funktionale Ableitung der Segmentierung mit Einschluß verhaltenstheoretischer und historischer Elemente, b) eine Erweiterung bzw. Einbeziehung politisch-administrativer Regulierung und Steuerung des Arbeitsmarktes. Die folgenden Hypothesen beziehen sich auf den zweiten Gedanken.

Bei der Darstellung des Leitgedankens der dualen Arbeitsmarkttheorie (vgl. Kapitel 2.1) haben wir die grundlegende Spaltung des Arbeitsmarktes auf drei Systemebenen begründet:

(1) Dadurch, daß Wirtschaften dem grundlegenden Zwang von Ungewißheit einerseits, dem Bedürfnis nach Sicherheit andererseits unterliegt, resultiert eine Spaltung der Produktionsfaktoren nach "fixen" und nach "variablen" Faktoren.

Diese Grundspaltung pflanzt sich gewissermaßen nach unten fort, wird je nach Ungewißheitsgrad und je nach Intensität des Bedarfs an Vorausschaubarkeit differenziert; so wird es "systemrational", Arbeit mit hohem betriebsspezifischen Humankapital wie einen fixen Produktionsfaktor zu behandeln. D.h. aus Effizienzgründen erfolgt die weitere Grundspaltung in "Stammebelegschaft" und "Randbelegschaft", die in Wirklichkeit eher ein Kontinuum darstellt. Diese Ebene nannten wir das Effizienzargument oder das Argument der inhärenten Systemrationalität. (2) Diese grundlegende Segmentierung wird verstärkt durch unterschiedliche Machtvertretung von Arbeitsmarktinteressen, also das Machtargument, (3) und sie

steht in Wechselwirkung mit unterschiedlichen Interessenlagen. Zu diesem Argumentationsgang gibt es eine Parallele im politisch-administrativen Bereich.

(1) Das Argument der Systemrationalität

Ein Großteil "aktiver" Arbeitsmarktpolitik wird in der Bundesrepublik Deutschland über einen Fond der "Versichertengemeinschaft", d.h. über das Arbeitslosengeld finanziert und durch die Selbstverwaltungsorganisation dieser Gemeinschaft - die Bundesanstalt für Arbeit - abgewickelt. Neben einer Reihe von Vorteilen hat diese Konstruktion einen entscheidenden Nachteil: die daraus resultierende "Neutralitätspflicht", die Orientierung an Versicherungsgrundsätzen und am Gleichheitsgrundsatz erschwert die Entwicklung und Durchführung flexibler sowie selektiver Maßnahmen.

Um Mißverständnisse zu vermeiden, muß hier gleich hinzugefügt werden, daß die Arbeitslosenversicherung natürlich keine Versicherung im privatwirtschaftlichen Sinne ist. Dagegen spricht vor allem die Einbettung in das staatliche System der Sozialversicherung, die sich vor allem in der Verpflichtung des Bundes ausdrückt, im Falle von Liquiditätsschwierigkeiten Zuschüsse zu zahlen. Auch bestimmte sozialpolitische Gewichtungen im AFG, etwa die besondere Förderung von älteren Arbeitslosen, oder die sozialen Gesichtspunkte bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes sprechen gegen übliche privatwirtschaftliche Versicherungsgrundsätze. Insofern hat die Arbeitslosenversicherung Merkmale einer Arbeitsmarktsteuer.

Dennoch hat die Arbeitslosenversicherung auch echte Versicherungsmerkmale, die uns zu folgender These veranlassen: Unabhängig davon, ob Arbeitsmarktpolitik "vorausschauend" (z.B. vorbeugende Fortbildung und Umschulung) oder "hinterherschauend" (Zahlung von Arbeitslosengeld) konzipiert ist, die versicherungsrechtliche Systemrationalität induziert eine Ausgabenpolitik mit einer Verteilungswirkung, die dem

vermuteten Versicherungsrisiko entspricht. Überzogen formuliert: die Arbeitsmarktpolitik tendiert dazu, die Mittel des Versicherungsfonds so einzusetzen, daß diejenigen am ehesten profitieren, die finanziell am meisten zu diesem Fonds beitragen; das sind - von der Angebotsseite her betrachtet - solche, die relativ gut verdienen und vor allen Dingen solche, die langjährig in diesen Fonds einzahlen, also im Grunde genommen die "Kernarbeiter".

Das vermutete Versicherungsrisiko spiegelt sich in der Art der Beitragszahlung wider. Diese ist bekanntlich so konstruiert, daß das Risiko auf abhängige Beschäftigte beschränkt ist, daß erst mit einer bestimmten Dauer der Beitragszahlung Anwartschaften auf Geldleistungen erworben werden und daß sich die mögliche Förderungszeit - die nach oben allerdings grundsätzlich begrenzt ist - mit zunehmender Beitragszahlung verlängert. Es wird angenommen, daß Häufigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit unabhängig vom Verhalten der Versicherungsmitglieder und von anderen Versicherungsereignissen, also gleichsam stochastisch bestimmt sind, eine Annahme, die vor allem aus zwei Gründen unzutreffend ist:

- a) die Arbeitslosenversicherung beeinflusst sowohl das Entlassungsverhalten (besonders drastisches Beispiel das vorgezogene Altersruhegeld), als auch das Suchverhalten und u.U. auch das Kündigungsverhalten von Arbeitslosen;
- b) Kündigungen sind nicht stochastisch unverbundene Ereignisse, sondern treten in der Regel sektoral und konjunkturell geballt auf, und sie sind tendenziell zu Lasten von Marginalgruppen strukturiert.

Die Konzeption der jetzigen Arbeitslosenversicherung wäre problemloser, wenn Arbeitslosigkeit in der Regel ein Massenphänomen wäre (was bei der Errichtung dieses Versicherungssystems wohl eher zutraf als heute), dessen Verteilungswirkung in etwa der Beitragsverteilung entspricht. Je strukturierter Arbeitslosigkeit aber wird, insbesondere in einem

Sinne strukturiert, die der Beitragsstruktur entgegenläuft, desto mehr klaffen Beitragsverteilung und Risikoverteilung auseinander. Eine Politik auf versicherungsrechtlicher Basis muß dann in Schwierigkeiten geraten.

Unsere weiterführende These lautet: die versicherungsrechtliche Basis der "aktiven Arbeitsmarktpolitik" in der Bundesrepublik Deutschland könnte die unterproportionale Begünstigung der Frauen durch diese Politik deswegen teilweise erklären, weil in der jüngsten Entwicklung vor allem bei Frauen tatsächliches Beschäftigungsrisiko und (in der Arbeitslosenversicherung) vermutetes Beschäftigungsrisiko auseinanderklaffen, die Arbeitsmarktpolitik sich aber aus systemrationalen Gründen überwiegend am vermuteten Beschäftigungsrisiko orientiert. Diese These ist noch bewußt im Konditional formuliert, weil sie noch einer schärferen Fassung und noch einer weitläufigeren Begründung bedürfte.

Die Mechanismen, die dem Versicherungsprinzip in der Arbeitsmarktpolitik zum Durchbruch verhelfen, sind dabei recht kompliziert. Zum Teil schlagen sie sich in Regulierungsbedingungen nieder, etwa in der Bestimmung, daß die Inanspruchnahme von Unterstützungsgeld für Fortbildung und Umschulung eine dreijährige Berufstätigkeit voraussetzt; eine Voraussetzung, die jüngere Arbeitslose, unter denen Frauen überdurchschnittlich repräsentiert sind, oft nicht erfüllen können. Allerdings ist nicht zu verkennen, daß diese Bedingung in der Vermittlungspraxis der Bundesanstalt in den letzten Jahren ausdrücklich gelockert wurde.

Das Anreiz- und Kontrollsystem, dem die Sachbearbeiter der Arbeitsämter unterliegen, scheint so konstruiert, daß das Verwaltungsergebnis den "Kernarbeiter" bzw. die Unternehmen favorisiert. Interne Anreize und Kontrolle der Vermittlungstätigkeit z.B. scheinen so angelegt, daß es dem Vermittler auf möglichst schnelle und viele Vermittlungen ankommt, während die Aktivität für schwere Vermittlungsfälle, die u.U. zu keinem Ergebnis führt, nicht genügend berücksichtigt

wird. ¹⁶⁾ Die jüngst durchgeführte Infratest-Studie hat in dieser Hinsicht aufschlußreiche Ergebnisse gebracht. U.a. wurde auch festgestellt, daß Vermittlungen dort registriert werden, wo die offenen Stellen gemeldet sind; dies ist für einen Vermittler kein Anreiz, sich um überregionale Vermittlungsangebote zu kümmern.

Oder die Versicherungsgrundsätze sind beim Verwaltungspersonal dermaßen internalisiert, daß sie im hausväterlichen Sinne ans Sparen und nicht ans Ausgeben denken, wie es beispielsweise beim Sonderprogramm "Lohnkostenzuschüsse" 1974/75 stellenweise erkennbar war. Obwohl dafür keine "harten" Daten zur Verfügung stehen, spricht vieles dafür, daß Frauen bei der "aktiven" Arbeitsmarktpolitik deshalb benachteiligt werden, weil die Unsicherheit mitschwingt, ob sich denn die Investition in dem Sinne lohnt, daß damit in Zukunft ein langjähriger Versicherungszahler herauspringt.

Das Versicherungsprinzip könnte also im zweifachen Sinne eine gezielte Arbeitsmarktpolitik konterkarieren. Einmal im Sinne des Anspruchs auf eine Leistung: je geringer der bisherige Beitrag in die Versicherungskasse, desto geringer der Anspruch auf Leistung; zum anderen im Sinne der Auszahlung einer Investition: wer wegen instabilen Beschäftigungsverhaltens ein unsicherer Beitragszahler ist, hat einen geringeren Anspruch auf Leistung als ein künftig sicherer Beitragszahler.

Das Versicherungsprinzip, das sollte klar geworden sein, wirkt eher im Sinne handlungseinschränkender Rahmenbedingungen ("Systemrationalität") als im Sinne subjektiver Handlungsmaximen. Wenn hier ein großes, offenes Untersuchungsfeld gesehen wird, dann muß das - um Mißverständnisse zu vermeiden - in folgender Weise qualifiziert werden: Bei den obigen Überlegungen und bei künftigen Untersuchungen über handlungseinschränkende Bedingungen gezielter Arbeitsmarktpolitik geht es nicht darum, irgend jemandem den Schwarzen Peter zuzustecken, sondern es gilt Faktoren zu identifizieren,

warum bestimmte Ziele trotz bestem subjektiven Handlungseinsatz nicht erreicht werden.¹⁷⁾

(2) Das Machtargument

Die Arbeitsverwaltung agiert zwischen zwei Kräftefeldern, die von zum Teil gegensätzlichen Interessen von oft unterschiedlicher Mächtigkeit beherrscht werden. In der Durchführung von Maßnahmen, deren Konditionen zwar für Frauen und Männer gleich bestimmt sein mögen, können daher ebenfalls Kräfte wirken, die eine Verteilungswirkung zuungunsten der Frauen begründen. Denkbar wäre z.B., daß ein Großbetrieb in einem monostrukturierten Arbeitsamtsbezirk weitgehend beherrscht und seine Wünsche nach möglichst qualifizierten und männlichen Arbeitskräften durchzusetzen in der Lage ist. Die geschlechtsspezifische Verteilungswirkung von Implementation ist aber noch ein offenes Untersuchungsfeld.

Diskriminierende Arbeitsmarktpolitik, hier also eine Politik, die primäre Arbeitskräfte zuungunsten sekundärer Arbeitskräfte bevorzugt, ließe sich auch durch den Prozeß der Politikformulierung erklären, in den die Interessengegensätze entsprechend ihrer Machtgewichte einwirken. Dabei ist anzunehmen, daß die Strukturierung der Interessenorganisation, z.B. die unterdurchschnittliche Vertretung marginaler Erwerbspersonen in den Gewerkschaften, sich im Ergebnis dieses Politikformierungsprozesses widerspiegelt. Auch hierzu liegen freilich noch keine systematischen Informationen vor.

(3) Das Interessenargument

Der Kern des Interessenarguments aus segmentationstheoretischer Sicht bestand darin, daß unterschiedliche Grade von Bindungen oder Interessen an erwerbswirtschaftlicher Arbeit bestehen, daß die Strukturierung dieser Interessen teilweise dem Interesse an variabel verfügbarer Arbeitskraft entspricht und daß dieses Potential an variabler Arbeitskraft aber auch systematisch erzeugt wird. In Analogie dazu sind

die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der politisch-administrativen Leistungen unterschiedlich strukturiert; in anderen Worten: Angebote, wie etwa finanzielle Anreize zur Umschulung (angebotsorientiert) oder zur Eingliederung von Problemgruppen (nachfrageorientiert) beziehen sich auf Personen bzw. auf Unternehmen mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Die Programmbedingungen mögen formell zwar gleich sein, die Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme dagegen sind oft ungleich.

Nun hängt es freilich von Steuerungsart und von den spezifischen Programmbedingungen ab, inwieweit solche Rahmenbedingungen, die man zu einem gegebenen Zeitpunkt als konstant betrachten darf, auf das Ergebnis der Steuerung durchschlagen. Ein Großteil der deutschen Arbeitsmarktpolitik besteht aus positiven Anreizen für den Unternehmer oder für den Arbeitnehmer. Ein typisches Beispiel für einen Unternehmer-Anreiz ist der Lohnkostenzuschuß: die Einstellung von Personal wird mit Zuschüssen honoriert, d.h., für eine bestimmte Zeit werden die Lohnkosten gesenkt. Dazu kommt die in der Bundesrepublik Deutschland typische Form des Zuschusses: nicht in Form eines festen Betrages (unabhängig von der Lohnhöhe), sondern relativ als Prozentsatz des tariflichen oder ortsüblichen Lohns. Im rationalen Kalkül des Unternehmens wird daher der Anreiz, wenn überhaupt, dahingehend wirken, von den Arbeitslosen oder Problemfällen die besten und produktivsten auszusuchen. Steuerungsart und spezifischer Programmmodus haben also einen eingebauten Siebungseffekt, der systematisch zugunsten der jeweils schwächsten Problemfälle wirkt. Da Frauen in der Regel ungünstigere Voraussetzungen mitbringen als Männer, wirkt sich eine solche Programmbedingung zu ihrem Nachteil aus. Dieser Zusammenhang spielt vermutlich bei den Maßnahmen Einarbeitungszuschüsse, Eingliederungsbeihilfen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eine Rolle, müßte aber noch im einzelnen geprüft werden. In Schweden und Großbritannien z.B. findet man häufiger die Form des festbetraglichen Lohnkostenzuschusses, der im Prinzip zugunsten schwächerer Gruppen und arbeitsintensiver Produktion wirken müß-

te. Vergleichende Untersuchungen dahingehend wären interessant.

Ein angebotsorientiertes Anreiz-Beispiel sind die Unterhaltskosten zur beruflichen Fortbildung und Umschulung. Abgesehen von der Voraussetzung einer dreijährigen beruflichen Tätigkeit, die für jüngere Frauen eine Hürde sein kann, sind Frauen formell nicht benachteiligt. Es kommen in der Regel aber noch persönliche Rahmenbedingungen hinzu, welche die Frau bei der Inanspruchnahme dieses Programms benachteiligen: sie ist z.B. infolge ihrer Doppelrolle stärker an den Ort gebunden und daher von den dort angebotenen Möglichkeiten zur Fortbildung und Umschulung abhängig; bei ledigen Frauen mit relativ niedrigem Einkommen kann man sich vorstellen, daß die Einkommenseinbuße bei Umschulung, die wiederum relativ zum bisherigen (oder zum erwarteten) Lohn berechnet wird, härter zu ertragen ist - u.U. also von einer Umschulung abhält, auch wenn sie langfristig arbeitsmarktpolitisch notwendig wäre -, als die relative Einkommenseinbuße bei besser verdienenden Männern.

Ein anderes Beispiel wiederum wären die Dienstleistungsangebote der Arbeitsämter, wie Arbeitsberatung und Vermittlung. Die Wahrnehmung solcher Angebote hängt sehr stark von der Initiative der Kunden selbst ab: von Zahl und Hartnäckigkeit der Anfragen, Artikulationsfähigkeit, Information über das Spektrum der Optionen u.a.m. Auch in dieser Hinsicht könnte eine Erklärung für die unterdurchschnittliche Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen durch Frauen liegen.

4.3 Strategien integrierter Arbeitsmarktpolitik

Anstelle einfacher Kausalbeziehungen haben wir zur Erklärung der Frauenarbeitslosigkeit komplexe Deutungsmuster angeboten, die sich in folgende Argumentationsbündel zusammenfassen lassen:

- (1) die Tendenz zur dualen Ökonomie und zum dualen Arbeitsmarkt,
- (2) bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Tendenz ihrer Auflösung,
- (3) überholte Kontingenzen politisch-administrativer Steuerung.

Entsprechend dieser Argumentationsbündel lassen sich Strategien der Arbeitsmarktpolitik entwickeln. Diese Strategien sind ebenso in einem inneren Zusammenhang zu sehen wie die analytischen Ebenen, auf denen Deutungen der geschlechtsspezifischen Arbeitslosigkeit angeboten wurden. Eindimensionale "Ursache-Wirkung-Therapie"-Vorschläge, wie sie häufig angeboten werden, können durch Vernachlässigung oder Übersehen von Wechselwirkungen zur wirkungslosen oder falschen Politik führen. Wir plädieren daher für eine "integrierte Arbeitsmarktpolitik", deren Elemente aus folgenden drei Strategien bestehen: selektive Beschäftigungspolitik, gezielte Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktstrukturpolitik. Selektive Beschäftigungspolitik bezieht sich auf die Förderung des Wachstums ökonomischer Aggregate, die im Unterschied zur Globalsteuerung aber bestimmten beschäftigungs- oder strukturpolitischen Kriterien unterliegen. Gezielte Arbeitsmarktpolitik beschäftigt sich mit speziellen Funktionsdefiziten des Arbeitsmarkts und entwickelt Programme speziell zur Behebung dieser Defizite; sie stellt gewissermaßen die Feinsteuerung integrierter Arbeitsmarktpolitik dar. Arbeitsmarktstrukturpolitik zielt auf ordnungspolitische und institutionelle Problemstellungen, etwa auf die Arbeitsvertragsgestaltung oder die institutionelle Vertretung von Interessen (z.B. Tarifparteien); sie regelt gewissermaßen die Infrastruktur des Arbeitsmarktes. Im folgenden wird die sich aus der Kombination von Analyse und Strategie ergebende Matrix erläutert; dabei versteht es sich von selbst, daß hier neben einer allgemeinen Beurteilung oder "Philosophie" integrierter Arbeitsmarktpolitik eher forschungspolitische

Desiderate anstelle fertiger Politikvorschläge angesprochen werden.

Übersicht 1: Analyse-Strategie-Matrix integrierter Arbeitsmarktpolitik

	SELEKTIVE BESCHÄFTI- GUNGSPOLITIK	GEZIELTE ARBEITSMARKT- POLITIK	ARBEITSMARKT- STRUKTUR- POLITIK
	11	12	13
DUALE ÖKONOMIE UND DUALER ARBEITS- MARKT (Wirtschaft)	Verstetigung der Produk- tion durch antizykl. Konjunktur- politik, Strukturpoli- tik, öffentl. Arbeitsbeschaf- fungsprogramme	Förderung innerbetrieb- licher Flexi- bilität und Mobilität; Senkung über- betriebl. Mobilitäts- kosten	Reform des Arbeitsverhält- nisses; Dezentra- lisierung be- triebsinterner Entscheidungs- strukturen
	21	22	23
DUALE ARBEITS- TEILUNG (Soziales)	Förderung la- tenter Be- darfsbereiche oder kollek- tive Produk- tion der- selben	Positiv dis- kriminierende Programme: gruppen-, regional- und sektoral-spezifi- sche Differen- zierung	Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeits- organisation; elastische Ar- beitszeitpolitik
	31	32	33
POLITISCH- ADMINISTRA- TIVE KONTINGENZ (Politik)	Entkopplung (=Dekontin- genz) politi- scher von ökonomischen Konjunktoren	Aktive Pro- grammplanung, -durchführung und -evaluie- rung	Reorganisation, insbes. Dezentra- lisierung und Ver- netzung von Implementations- strukturen; Ver- handlungssysteme

(11) Die marktwirtschaftliche Produktion von Gütern und Dienstleistungen tendiert zu einer dualen Organisation der Produktionsfaktoren, um den in einem System sozialer Marktwirtschaft inhärenten Widerspruch von Ungewißheit einerseits, Sicherung der Auszahlung von Investitionen sowie bestimmter Beschäftigungsgarantien andererseits zu lösen.

Diese Tendenz wird verstärkt durch unterschiedlich mächtige Organisierung von Interessen sowie durch unterschiedlich starke Bindungen an Erwerbstätigkeit, Beruf und Arbeitsplatz, die ihrerseits wieder historisch kontingent sind (kulturelle Rollenzuteilung oder ökonomische Entwicklungsgefälle). Diese Widersprüchlichkeit bildet sich ab in einer segmentierten Arbeitsmarktstruktur, deren grundlegenden Trennungslinien durch unterschiedliche Beschäftigungsgarantien, Arbeitsbedingungen und Mobilitätsoptionen charakterisiert sind. Aus verschiedenen Gründen tendieren Frauen noch dazu, in denjenigen Segmenten vertreten zu sein, in denen sich geringe Beschäftigungssicherheit, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Mobilitätsoptionen häufen.

Aus dieser Ableitung folgt unmittelbar, daß die Tendenz zur Dualisierung der Ökonomie und des Arbeitsmarkts um so ausgeprägter sein wird, je unsicherer die Wirtschaftslage ist. Es ist daher verständlich, daß diese Tendenz zur Dualisierung in einer langanhaltenden Phase wirtschaftlichen Aufschwungs, wie sie die Bundesrepublik Deutschland in den vergangenen 20 Jahren vor der Rezession erlebt hat, weniger sichtbar ist als in einer Phase tiefgreifender Rezession, geringer Wachstumsraten und anhaltender Unsicherheit. Eine notwendige, freilich nicht hinreichende Strategie zur Lösung dieses Problems ist daher eine Verstetigung der Produktion. Diese muß sich nicht notwendigerweise in hohen Wachstumsraten ausdrücken. Entscheidend ist die Aussicht auf Verstetigung, sei es durch antizyklische Konjunkturpolitik, durch vorausschauende Strukturpolitik oder durch öffentliche Arbeitsbeschaffungsprogramme.

Da es sich herausgestellt hat, daß globale Gegensteuerung zunehmend schwieriger geworden ist, sei es, weil der Trade-off zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit ungünstiger geworden ist, sei es, weil wegen Rationalisierungsinvestitionen geradezu perverse Beschäftigungswirkungen erzielt werden, scheint es erforderlich, die Aggregatsteuerung in Zukunft stärker beschäftigungs- oder strukturpolitischen

Kriterien zu unterwerfen. Denkbar sind selektive Konjunkturprogramme nach dem Muster des 16 Mrd.-Konjunkturprogramm, nach dem überwiegend arbeitsintensive Infrastrukturproduktion gefördert wird; denkbar wären auch umfassende Lohnsubventionen für Zusatzbeschäftigung nach dem Vorschlag von GÖSTA REHN. Öffentliche Arbeitsbeschaffungsprogramme produktiver Art, die in der Regel auch arbeitsintensiv sind, könnten in stärkerem Maße als heute als konjunkturstabilisierende Programme eingreifen und somit Segmentierungstendenzen nicht unerheblich abschwächen.

(12) Dualisierung ist auch eine Funktion der zweiten Seite des oben erwähnten Widerspruchs: dem Interesse nach Auszahlung von Investitionen sowie nach Beschäftigungssicherheit. Steigende Kapitalintensität und zunehmende Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital erhöhen den relativen Anteil der Fixkosten. Die tariflich zugesicherte bzw. die nach Kündigungsschutz gestützte Beschäftigungsgarantie nimmt ebenfalls zu: allein im Zeitraum von 1974 bis 1977 stieg der Anteil der Arbeitnehmer, bei denen nach Tarifvertrag eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen war, von 32 auf 50 %. Daraus folgt in der Tendenz: die intramarginalen Anpassungskosten werden gegenüber den intermarginalen Anpassungskosten geringer. ¹⁸⁾ In anderen Worten: betriebliche Umstrukturierungen werden gegenüber kompletten Stilllegungen billiger, interne Arbeitskräftemobilität effektiver als externe. Mobilitätserzwingende Arbeitslosigkeit wird so auch volkswirtschaftlich zu einem "Konzept aus der Mottenkiste" (DIERKES).

Daraus folgt als Strategie gezielter Arbeitsmarktpolitik, in verstärktem Maße innerbetriebliche Mobilität und Flexibilität zu fördern. Denkbar ist z.B., arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen wie Kurzarbeit mit innerbetrieblicher Fortbildung und Umschulung zu verbinden, um den stabilisierenden Effekt dieses Instruments zu stärken. Die Ausbildungskapazitäten von Betrieben sollten stärker genutzt werden, sei es im Betrieb, sei es in Verbundsystemen, sei es in außerbetriebli-

chen Lehrwerkstätten, die durch betriebliches Ausbildungspersonal besetzt sind.

Nicht immer bietet sich die Förderung innerbetrieblicher Mobilität an, vor allem dann nicht, wenn Umstrukturierungen ganzer ökonomischer Aggregate auf dem Spiel stehen. Vorausschauende Senkung der Informations- und Mobilitätskosten überbetrieblicher Art, die gegenüber der bisherigen Vermittlungsfunktion der Arbeitsverwaltung immer fachspezifischer und differenzierter sein müssen, wird eine zunehmende Rolle in der gezielten Arbeitsmarktpolitik spielen.

(13) Betriebe sind politische Entscheidungseinheiten in einer mehr oder weniger marktlich strukturierten Umgebung. Innerhalb eines Betriebes werden wichtige Entscheidungen in der Regel zentral gefällt, durchprogrammiert und überwacht (Plan); entsprechend ist das Arbeitsverhältnis gestaltet. Dieses hat wiederum, dem Grundwiderspruch von Ungewißheit und Sicherheit entsprechend, bestimmte Merkmale eines Versicherungsverhältnisses: die Einstellung erfolgt bei einem garantierten Lohn, dem mehr oder weniger präzise Leistungsanforderungen und -erwartungen gegenüberstehen. ¹⁹⁾ Unpräzise Leistungsanforderungen werden jedoch durch den Entscheidungsvorbehalt auf zentraler Ebene und durch soziale Kontrollmechanismen ausgeglichen. Umgekehrt ist der Arbeitnehmer gegen den "Unfall" Arbeitslosigkeit versichert, allerdings unvollständig.

Nun ist die Ungewißheit, so überraschend das klingen mag, selbst auch eine Funktion des Arbeitsverhältnisses. Informationstheoretisch ergibt sich eine eindeutig negative Korrelation zwischen Organisationsgröße und Informationsqualität. Bei zunehmender Tendenz zu größeren Betriebseinheiten folgt informationstheoretisch die Notwendigkeit zur Dezentralisierung von Entscheidungseinheiten, es sei denn - was ja häufig auch geschieht - die externe Ungewißheit wird durch Monopol- und Kartellbildung reduziert. Monopole führen aber, nach weithin anerkannter Lehrmeinung, in der Regel zu drei Ko-

sten, deren Vermeidung volkswirtschaftlich wünschenswert ist: (1) einem Wohlfahrtsverlust, der aus Konstanthalten oder gar Senken der Leistung bei gleichzeitiger Erhöhung der Preise entsteht; (2) einem Wohlfahrtsverlust, der sich aus dem suboptimalen Einsatz von Ressourcen ergibt; (3) einer induzierten Fehlallokation von Ressourcen, die eingesetzt werden, um Gewinne aus (1) bei Etablierung eines weiteren Monopols zu erhalten.

Wo Monopolbildung nicht gelingt, andererseits aber die herrschende zentralistische Betriebsverfassung beibehalten bleibt, wird externe Ungewißheit in der internen Organisation abgebildet, vor allem durch die Spaltung des Personals in eine Stamm- und eine Randbelegschaft. Wenn aber, was eine durch System- und Organisationstheorie schon gut abgestützte Hypothese ist, externe Ungewißheit durch dezentrale Organisation ohne Effizienzverlust abgebildet werden kann, dann wäre eine dezentralere Betriebsverfassung ein denkbarer Weg zur Vermeidung betriebszentrierter Arbeitsmarktsplaltung.

(21) Die duale Arbeitsteilung hat drei Ausprägungen: die geschlechtsspezifische, die interregionale oder internationale sowie die Teilung in Hand- und Kopfarbeit. Im Rahmen dieser Arbeit spielte verständlicherweise nur die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eine Rolle. Wenn unsere Hypothese zutrifft, daß eine Tendenz zum Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung besteht, dann hat dies für eine selektive Beschäftigungspolitik vor allem folgende Konsequenz:

Durch zunehmende Auflösung des traditionellen Familienverbandes werden Funktionen, die bisher in der Familie bewältigt wurden, "freigesetzt", ohne daß sie vollständig vom Markt aufgegriffen geschweige denn gelöst werden. Es sind dies vor allem Pflege-, Betreuungs- und Sozialisationsfunktionen. Durch die Auflösung stabiler Identitätsstrukturen entstehen zusätzlich Probleme sozialer und psychologischer Art, deren Nichtbewältigung sich in Kriminalität und Ver-

haltensstörung ausdrückt.

Latent besteht also ein außerordentliches Potential für zusätzliche Beschäftigung für soziale, psychologische und medizinische Versorgung. Darüber hinaus nimmt die Sozialisationsfunktion der Schule der Auflösung tradierter Familienstrukturen entsprechend zu. Entsprechend wäre aber die Personalausstattung der Schulen zu verbessern. Wie ungenügend jene ist, zeigt die Quote jener Hauptschüler, die keinen Abschluß erreichen. Sie liegt derzeit bei fünfzehn bis zwanzig Prozent. Prognos hat daraus in einer Studie die zwin-
gende Konsequenz gezogen: Die Lehrer/Schüler-Relation in der Klasse muß drastisch gesenkt werden - im Vorschulbereich auf eins zu fünfzehn, in den Schulen auf fünfzehn bis zwanzig Schüler je Lehrer. Der Ausbau des Bildungssystems im weitesten Sinne - Kindergarten, Schule und psychologische Betreuung - könnte nach Ansicht von Prognos zusätzlich 270.000 Erwerbswilligen einen Arbeitsplatz vermitteln; dies käme verständlicherweise vor allem Frauen zugute. ²⁰⁾

Andere latente Bedarfsbereiche im Zusammenhang mit selektiver Beschäftigungspolitik, wie Verbesserung der Energienutzung sowie Wohnungs- und Stadterneuerung, sollen in diesem Zusammenhang nur am Rande erwähnt werden.

(22) Langsam beginnt sich die Erkenntnis durchzusetzen, daß neben der Selektivität des "Feuerns" die Selektivität des "Heuerns" sich strukturierend auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigungschancen auswirkt, und zwar um so stärker, je tiefer und nachhaltiger eine Rezession sich auswirkt. Die volkswirtschaftliche "Verwertbarkeit" des Arbeitslosenbestandes sinkt zunehmend, während die Struktur der Belegschaft sich verbessert und mithin weitere Abschottungskräfte gegenüber dem externen Arbeitsmarkt entwickelt.

Es ist daher auch mit einem sich verengenden Handlungsspielraum globaler wie selektiver Beschäftigungspolitik zu rechnen, da für die Eingliederung von Problemgruppen sehr viel

mehr Produktionswachstum erforderlich ist als für qualifiziertere Fachkräfte und leistungsfähige Anlernkräfte. Ein überstarkes globales Wachstum, aber auch selektiver Wachstumsdruck kann so schnell wieder infolge von Engpässen in bestimmten Beschäftigungsbereichen Inflation erzeugen.

Die Verteilung der Arbeitslosigkeit nach sozio-demographischen Merkmalen weist eine zunehmende Streuung auf: die Standardabweichung (ein Maß für die durchschnittliche Abweichung vom Mittelwert) hatte 1967 den Wert von 1.24, 1975 dagegen den Wert von 1.99. Selbst wenn man der Auffassung ist, das relative Streuungsmaß (etwa der Variationskoeffizient) sei maßgebend für die Ungleichverteilung, muß man konstatieren, daß diese wegen des höheren Arbeitslosenniveaus zwar erheblich kleiner ist als im Jahr 1967, seit 1975 aber wieder als Ausdruck der "Strukturalisierung" im Steigen begriffen ist. Eine ähnliche Dynamik zeigt die regionale Ungleichverteilung: seit 1975 differieren die Arbeitslosenquoten der Arbeitsamtsbezirke wieder stärker. Sozio-demographisch zeichnet sich auch eine relative Verschlechterung der Situation von Randgruppen gegenüber Kerngruppen ab. ²¹⁾

Sobald die globale Arbeitslosenquote in feinere Merkmale untergliedert wird, und sobald funktional äquivalente Zusatzmerkmale wie Kurzarbeit und Ausländerverdrängung hinzugezogen werden, werden die regionalen Unterschiede viel deutlicher und zum Teil ganz drastisch. Um nur einige Beispiele anzuführen:

Im Monat September 1975 schwankte die Arbeitslosenquote der Arbeitsämter zwischen den Extremwerten 2.58 (Reutlingen) und 7.65 (Schwandorf). Im selben Monat dagegen variierte die Kurzarbeit (also Teilzeitarbeitslosigkeit) zwischen 0.18 % der Arbeitnehmer in Ahlen und 12.71 % in Villingen. Die Arbeitsmarktverdrängung, also der Abbau der Beschäftigung vom September 1974 bis September 1975 schwankte zwischen - 0.75 in Vechta (wo die Beschäftigung sogar zugenommen hat) und 7.52 % in Helmstedt. Der Frauenanteil der Arbeitslosigkeit zeigt die Extremwerte 29.82 (Trier) und 63.01 (Freising), der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 variiert zwischen 4.05 (München) und 22.42 (Saarlouis), der Arbeitslosenanteil

Älterer von 55-65 zwischen 6.06 und 17.72. Selbst die Distanz zwischen den Extremwerten der "Kerngruppe" (arbeitslose Männer im Alter 25-54) beträgt über 20 Prozentpunkte: 22.36 % in Helmstedt und 43.02 % in Köln.

Zieht man die offenen Stellen als Indikator für die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes hinzu, profilieren sich die regionalen Unterschiede viel drastischer als die Arbeitslosenquote es ausdrückt: in Stuttgart kamen 1.5 arbeitslose Männer auf eine angezeigte offene Stelle, in Emden dagegen 17.86; in Weilheim war das entsprechende Verhältnis für Frauen 1.66, in Schwandorf dagegen kamen 20.19 Frauen auf eine angezeigte offene Stelle.

Für eine gezielte Arbeitsmarktpolitik folgt daraus die Strategie positiv diskriminierender Programme; eine Strategie, die zwar durchweg schon eingeschlagen wird, aber noch weiterer Differenzierung bedarf. Dabei ist noch offen, mit welchen Regelungssystemen (Anreize, Gebote und Verbote, Verhandlungssysteme, Kollektivierung) eine solche Differenzierung am wirkungsvollsten zu erzielen ist. Es hat sich herausgestellt, daß es an frauenspezifischen Programmen besonders mangelt. Ebenso stellt die regionale Differenzierung gezielter Arbeitsmarktpolitik ein besonderes Forschungsdesiderat dar.

(23) Die Tendenz zur Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wird künftig Druck ausüben auf eine Arbeitsmarktstrukturpolitik, die weitere Voraussetzungen für eine (auch grundsätzlich wünschbare) Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation schafft; Voraussetzungen, die umgekehrt wieder die Auflösung geschlechtsspezifischer Dualisierung verstärken werden. Nur eine derartige Neuorientierung, die grundsätzlich mehr Optionen im Rahmen der Erwerbstätigkeit bietet (z.B. Teilzeitarbeit, Arbeitszeitverkürzung, Bildungsurlaub, Jahresarbeitsvertrag, Arbeitsplatzteilung, flexible Altersgrenze, flexibler Eintritt ins Erwerbsleben, u.U. sogar Reintegration von Sozialbereich und Arbeitsbereich), ist den langfristigen Entwicklungstendenzen, die oben angerissen wurden, angemessen. Individuelle Arbeitszeitpotentiale, gesamtwirtschaftlich entsprechend das Arbeitsvolumen werden künftig die Orientie-

rungsgrößen einer arbeitszeitelastischen Strukturpolitik sein müssen. ²²⁾

(31) Auf das Versicherungsprinzip und die Implikationen für die Tätigkeit der Arbeitsverwaltung haben wir im vorigen Kapitel hingewiesen. Für die Beschäftigungspolitik zunehmend relevant wird nun das Paradox, daß der Versicherungsträger selbst (hier zumindest der zuletzt Bürgende, d.h. der Bund) den Eintritt des Versicherungsereignisses "Arbeitslosigkeit" mehr oder weniger selbst beeinflußt. Wir nehmen hier bezug auf die Theorie der politisch-ökonomischen Konjunkturzyklen, die eine Tendenz zur Endogenisierung der Wirtschaftspolitik feststellt: Wirtschaftspolitik unterliegt zunehmend Eigengesetzlichkeiten des politischen Systems, insbesondere der Wahlzyklen, ist also nicht nur Funktion von ökonomischen Gesetzmäßigkeiten; kurz: Konjunkturzyklen werden - wenigstens teilweise - auch politisch gemacht. ²³⁾

Der politisch-ökonomische Konjunkturzyklus hat typischerweise folgenden Verlauf: Unmittelbar nach der Wahl steigert der Wahlsieger durch Anti-Inflationspolitik die Arbeitslosigkeit, wechselt aber dann gegen Ende der Legislaturperiode zu einer expansiven Beschäftigungspolitik über, deren Auswirkungen auf die Inflationsrate erst verzögert nach der Wahl sichtbar werden. So wird die Wahrscheinlichkeit des Wahlsieges erhöht, im Falle eines Wahlverlustes hat manden Schwarzen Peter schon abgegeben.

Eine solche Beschäftigungspolitik, sollte sie sich verstärkt durchsetzen, wäre natürlich pervers. Eine Strategie selektiver Beschäftigungspolitik sollte dem entgegenwirken. Ich sehe zwei Möglichkeiten zu einer wirkungslosen Entkopplung politischer von ökonomischen Konjunkturzyklen:

- Eine Zusammenlegung aller Landtagswahlen in die Mitte eines bundespolitischen Wahlzyklus würde die Möglichkeit politisch-ökonomischer Konjunkturzyklen reduzieren, weil so die bundespolitische Bedeutung der Landtagswahlen ver-

stärkt wird, die Zeitperioden aber dann so kurz sind, daß das oben erwähnte, keynesianische Abamakabra wohl kaum noch klappen dürfte. Allerdings ist zu vermuten, daß die föderalistische Konstruktion der Bundesrepublik Deutschland sowie die jetzige Streuung der Landtagswahlen schon eine Restriktion politisch-ökonomischer Wahlzyklen darstellen, zumindest bei der jetzigen politischen Konstellation, in der die Opposition die Mehrheit im Bundesrat besitzt.

- Eine zusätzliche Möglichkeit besteht darin, den Kommunen und Städten, die ja ebenfalls ihre eigenen politischen Wahlzyklen haben (die keinesfalls mit den Bundestagswahlen gekoppelt werden dürften), verstärkte Möglichkeiten für lokale selektive Beschäftigungspolitik zu verschaffen.

(32) Gerade jüngste Erfahrungen mit gezielter Arbeitsmarktpolitik haben gezeigt, daß selektiv programmierte Maßnahmen und das Zurverfügungstellen entsprechender Ressourcen allein nicht ausreichen, sondern daß diese einer aktiven Programmplanung, -durchführung und -evaluierung bedürfen. Konditionale Programmierung, wie sie für bürokratisches Verfahren typisch ist, geht notwendigerweise vom "allgemeinen Fall" aus; sie wird aber faktisch um so mehr danebengreifen, wie dieser Durchschnittsfall in Wirklichkeit nicht existiert. Wenn also der Kontext, in dem Programme wirken sollen, stark variiert, muß die Programmierung mit einem Lernprozeß verbunden werden, d.h. die Steuerung muß eher an den Output als an den Input gekoppelt werden; in anderen Worten: die Programmierung muß eher die Gestalt von Zweckprogrammen annehmen.

An den Eingliederungsbeihilfen, bei denen Frauen ja stark unterrepräsentiert sind, läßt sich dies beispielhaft erläutern. Betriebe erhalten als Anreiz für eine bestimmte Zeit Lohnkostenersatz, wenn sie schwer zu vermittelnden Arbeitslosen einen Dauerarbeitsplatz bieten. Das Anreiz-Angebot gilt also allgemein, die betrieblichen Voraussetzungen der Inan-

spruchnahme scheinen aber ganz unterschiedlich zu sein. Die Infratest-Studie stellte eine strenge Korrelation zwischen Betriebsgröße und Inanspruchnahme der Eingliederungsbeihilfen fest (in Klammer Beschäftigtenanteil laut Arbeitsstatistenzählung 1970):

5 % von Betrieben bis zu 19 Beschäftigten	} (53.44)
24 % von Betrieben von 20 bis 99 Beschäftigten	
35 % von Betrieben von 100 bis 499 Beschäftigten	(22.41)
51 % von Betrieben von 500 und mehr Beschäftigten	(24.15)

Dieser Hinweis ist in zweifacher Richtung zu interpretieren. Erstens sind selektive Maßnahmen wie Eingliederungsbeihilfen offensichtlich nicht kostenneutral, sondern ökonomischen Skaleneffekten unterworfen. Sie sind mit administrativem Aufwand für die Inanspruchnehmer (hier also die Betriebe) verbunden, der sich erst ab bestimmten Größenordnungen auszahlt. Da Frauen überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt sind, könnte diese Betriebsgrößenverteilung der Eingliederungsbeihilfe ein Anhaltspunkt für die Unterrepräsentation von Frauen sein. Zweitens bedürfen Dauerarbeitslose oder schwer zu Vermittelnde einer individuell-aktiven Beratung und Vermittlung, da jeder Fall anders gelagert ist. Eine solche arbeits- und zeitintensive Vermittlung kann zur Zeit die Arbeitsvermittlung nur in Ausnahmefällen bieten.

Um hier Abhilfe zu schaffen, könnte man an intermediäre Organisationen denken, welche diese individuell-aktive Beratung und Vermittlung übernehmen, etwa speziell dafür eingerichtete Beratungsstellen, die auf lokaler Ebene sich den einzelnen Fällen (beispielsweise mit Schwerpunkt auf Frauen) annehmen, und deren Funktion von Einzelberatung bis zur Abwicklung und Kontrolle der Verträge gehen könnte. Man könnte sogar daran denken, daß diese Institutionen selbst Vertragspartner werden.

Die Erfahrungen mit dem ABM-Sonderprogramm "Soziale Dienste" sprechen ebenfalls für eine Aktivierung der Planungsfunkti-

onen. Dieses Programm war primär als Beschäftigungsprogramm für Teilzeitarbeit suchende Frauen konditioniert, wurde aber beispielsweise in Berlin faktisch zu einem Sonderprogramm für Hochschulabsolventen umfunktioniert, da für die in Aussicht genommene Zielgruppe die Beschäftigungsmöglichkeiten entweder nicht attraktiv waren oder von den Maßnahmeträgern nicht angeboten wurden. Das Arbeitsamt und die möglichen Einsatzstellen verfügten nicht über einen entsprechenden Planungsvorlauf, um ein derartiges Programm vorzubereiten. Für anspruchsvolle Projekte erwies sich auch die zeitliche Beschränkung auf ein Jahr als zu kurz, da die Erarbeitung von Konzepten und modellhafte Erprobung einer personellen Kontinuität über ein Jahr hinaus bedürfen.²⁴⁾

Bei solchen gezielten Maßnahmen erscheint die Organisation der Planung, die systematische Suche nach Projekten, die begleitende Erfolgskontrolle und die Nachbereitung mindestens ebenso wichtig wie die allgemeine Projektierung.

(33) Langfristig, im Rahmen einer Arbeitsmarktstrukturpolitik, ist auch daran zu denken, die integrierte Arbeitsmarktpolitik mit der Institutionalisierung neuer Organisations-elemente zu bereichern. Zugunsten größerer Flexibilität wäre einmal daran zu denken, Teile der Arbeitsmarktpolitik, die politisch zu entscheiden und umzusetzen sind, vom Versicherungsprinzip abzukoppeln, d.h. über eine echte Arbeitsmarktsteuer und nicht über die Arbeitslosenversicherung zu finanzieren. Variabilität, Optionsmaximierung und Steigerung der Lernfähigkeit könnten durch Institutionalisierung weiterer dezentraler Elemente gesteigert werden. Gedacht ist an eine Mischung von zentraler Rahmen- und Anreizsteuerung, deren Umsetzung aber durch dezentrale Verhandlungssysteme mit autonomen Handlungsspielräumen etwa nach dem Beispiel der schwedischen "Anpassungsgruppen" erfolgt.

Tabelle 1: Regressionsanalyse des Anstiegs der Arbeitslosenquote 1971 - 1975 *) (AL-Sept. 1975 minus AL-Sept. 1971 dividiert durch Erwerbstätige Stand Volkszählung 1970)

Frauen	Beta-Wert (Standard.)	F-Wert	Männer	Beta-Wert (Standard.)	F-Wert
Facharbeiteranteil unter den Beschäftigten	0.16 (0.30)	5.31	Beschäftigtenanteil in Schruppf.Industr.	0.03 (0.30)	14.03
Frauenanteil unter den Beschäftigten im VG	-0.05 (-0.23)	3.97	Beschäftigtenanteil in Großbetrieben (> 1.000) des VG	0.02 (0.37)	9.13
Anteil ungelernter oder angelernter Arbeiter	0.12 (0.38)	3.72	Ausländeranteil unter den Beschäftigten	-0.07 (-0.44)	9.72
Ausländeranteil unter den Beschäftigten	-0.16 (-0.53)	23.62	Erwerbstätigenanteil in Land- u. Forstwirtschaft	-0.05 (-0.56)	12.39
Erwerbstätigenanteil in Land- und Forstwirtschaft	-0.07 (-0.40)	10.78	Facharbeiteranteil unter den Beschäftigten	-0.09 (-0.33)	3.76
Beschäftigtenanteil in Privaten Dienstleist.	-0.05 (-0.23)	2.90			
Beschäftigtenanteil in Großbetrieben (> 1.000) des VG	0.01 (0.15)	2.51			
Arbeitsmarktdichte	-0.04 (-0.15)	3.62			
R ² (= "erklärte" Varianz)		62 %			36 %

*) zu weiteren, im Modell enthaltenen Variablen, die hier auf Grund mangelnder Signifikanz nicht ausgedruckt wurden, vgl. SCHMID, Strukturierte Arbeitslosigkeit ...

**Tabelle 2: Erwerbsquoten der Frauen nach Altersgruppen
1965 - 1977**

Von jeweils 100 Frauen waren Erwerbspersonen ¹⁾											
in der Altersgruppe von...bis unter...Jahren ²⁾											
Jahr/Monat	insgesamt	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65
Ledige Frauen											
1965 Mai	33,1	68,0	86,5	90,8	90,0	91,5	89,7	86,4	83,0	76,8	49,4
1966 April	31,4	65,9	86,7	90,2	90,6	90,9	89,6	88,9	82,8	75,9	49,4
1967 April	29,9	61,8	85,5	90,2	91,1	89,5	89,7	88,7	83,1	78,2	49,0
1968 April	29,1	61,2	85,7	90,2	90,8	91,3	90,5	88,2	83,0	78,7	50,1
1969 April	28,3	57,2	85,3	88,2	91,1	90,7	90,7	89,0	83,7	78,2	49,8
1970 April	27,0	53,4	84,2	86,4	88,5	89,0	90,5	88,9	84,8	76,5	46,7
1971 April	26,4	52,2	83,5	86,2	89,1	89,3	89,8	86,7	85,6	78,0	44,9
1972 April	25,9	60,6	80,4	86,2	90,4	89,4	89,1	88,9	85,7	77,5	39,6
1973 Mai	25,6	56,2	79,2	86,5	88,9	91,2	88,7	88,1	87,2	75,5	41,7
1974 April	25,2	52,7	77,1	84,5	88,5	88,6	89,1	89,3	85,5	76,0	40,8
1975 Mai ³⁾	24,7	50,1	75,3	82,1	86,7	90,6	89,3	89,5	85,1	77,7	35,6
1976 Mai	25,1	47,2	74,9	83,0	87,4	87,4	88,1	88,6	85,8	77,5	31,7
1977 April	25,5	44,6	75,8	83,7	88,0	88,3	88,7	88,7	85,8	78,8	29,3
Verheiratete Frauen											
1965 Mai	33,7	53,7	51,7	40,8	36,5	38,3	40,6	38,6	34,5	28,9	19,3
1966 April	34,0	56,8	51,5	40,1	36,5	37,4	41,3	39,9	36,3	29,6	19,8
1967 April	33,3	54,8	50,4	39,8	35,2	37,2	40,0	39,1	35,5	30,2	19,5
1968 April	34,1	54,8	51,8	40,8	36,8	38,1	39,8	40,0	37,1	30,7	19,7
1969 April	34,5	58,7	52,4	42,3	37,8	39,0	40,5	40,9	36,9	30,4	19,8
1970 April	35,6	58,1	55,1	43,5	39,8	41,1	42,3	41,7	37,5	31,1	18,8
1971 April	36,2	56,7	56,0	46,5	40,6	41,4	42,8	42,7	39,2	30,7	18,0
1972 April	37,7	58,1	57,7	47,2	43,1	43,8	44,7	43,9	40,0	29,6	14,5
1973 Mai	38,9	57,8	59,9	49,1	44,5	43,7	45,4	45,4	41,0	30,3	16,0
1974 April	39,0	56,8	60,3	50,5	45,7	46,0	46,5	45,1	40,8	30,3	14,7
1975 Mai ³⁾	39,1	57,9	62,1	51,2	47,1	45,9	46,5	45,6	40,3	31,8	14,1
1976 Mai	39,3	59,9	62,6	52,1	47,3	46,9	46,8	45,3	40,9	31,4	12,7
1977 April	39,8	55,8	63,4	52,9	48,4	48,0	48,8	45,2	40,8	33,0	11,4

Quelle: Mikrozensus; Arbeits- und Sozialstatistik, Haupt-
ergebnisse 1976

- 1) Einschließlich der Unter-15- bzw. Unter-20jährigen.
- 2) Bis 1971 wurden die Altersgruppen nur nach den entsprechenden Geburtsjahren abgegrenzt. Seit den Erhebungen von April 1972 an werden sie nach dem im Zeitpunkt der Erhebung erreichten tatsächlichen Alter gebildet, d.h. nach echten Altersjahren.
- 3) 1975: Ergebnis der EG-Arbeitskräftestichprobe mit Auswahl-
satz von 0,5 %.

Tabelle 3: Strukturmerkmale der Besucher von Vermittlungsgesprächen im Vergleich zu Anteilswerten der Arbeitslosigkeit (in %)

	1	2
	Anteil an Besuchern von Vermittlungsgesprächen	Anteil an Arbeitslosen
Männer	59	48
Ausländer	21	11
Arbeitslose aus gewerblichen Berufen	73	59
Kurzfristige Arbeitslose (unter 3 Mon.)	67	41
<hr/>		
Frauen	41	52
Deutsche	79	89
Arbeitslose aus Angestelltenberufen	27	41
Arbeitslose über 55 Jahre	5	13
langfristige Arbeitslose (über 1 Jahr)	8	18

Quelle: Bundesarbeitsblatt 9/1978

Tabelle 4 : Empfänger von Unterhalts- und Übergangsgeld
bei Teilnahme an Maßnahmen zur FuU nach Geschlecht

	Fälle	darunter Frauen	
		absolut	in %
1973	95 300	19 642	20,6
1974	105 424	24 207	23,0
1975	117 888	31 257	26,5
1976	85 454	23 064	27,0
1977	64 081	20 735	32,4

Quelle: Arbeitsstatistik 1977, Jahreszahlen, eigene Berechnung

Tabelle 5 : Erstanträge auf individuelle Förderung der beruf-
lichen Fortbildung und Umschulung nach Geschlecht

	Fälle	darunter Frauen	
		absolut	in %
1973	235 861	44 987	19,1
1974	236 869	56 702	23,9
1975	268 301	65 148	24,3
1976	157 876	39 820	25,2
1977	154 754	44 898	29,0

Quelle: Arbeitsstatistik 1977, Jahreszahlen, eigene Berechnung

Tabelle 6: Eintritte in die Maßnahme zur beruflichen Fortbildung und Umschulung nach Geschlecht

	Fälle	darunter Frauen	
		absolut	in %
1973	216 629	45 686	21,1
1974	222 433	57 038	25,6
1975	252 982	64 522	25,5
1976	136 412	34 933	25,6
1977	120 557	33 521	27,8

Quelle: Arbeitsstatistik 1977, Jahreszahlen, eigene Berechnung

Tabelle 7: Eintritte in Maßnahmen zur FuU: Anteil der vor Eintritt arbeitslos gemeldeten Personen, nach Geschlecht und in %

	insgesamt	Männer	Frauen
1973	5,8	4,0	12,3
1974	16,2	12,6	26,5
1975	31,1	27,4	41,7
1976	32,9	27,9	46,7
1977	39,1	32,2	56,5

Quelle: Arbeitsstatistik 1977, Jahreszahlen, eigene Berechnung

Tabelle 8: Kurzarbeiter nach Geschlecht im Vergleich zu den abhängig Erwerbstätigen 1967-1977

Jahr	Index der Inanspruchnahme I (Geschlecht)				
	1		2		3
	Kurzarbeiter im Jahres- durchschnitt		abhängig Erwerbstätige ¹⁾ in Hundert		Kurzarbeiterquote (1/2)
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer Frauen
1967	89 310	53 384	125 990	69 340	0.71 0.77
1968	6 588	3 800	126 270	69 250	0.05 0.05
1969	732	590	128 410	71 020	0.01 0.01
1970	3 624	5 991	130 090	72 670	0.03 0.08
1971	52 130	33 925	129 720	73 610	0.40 0.46
1972	54 219	22 044	130 160	77 430	0.42 0.28
1973	18 149	25 561	130 640	78 940	0.14 0.32
1974	197 577	94 826	129 920	78 880	1.52 1.20
1975	537 652	235 682	124 130	77 080	4.33 3.06
1976	209 997	67 011	123 010	77 220	1.71 0.87
1977	181 256	50 073	123 860	78 330	1.46 0.64

1) Zahlen aus Mikrozensus, jeweils Ende April nur 1973, 1975 und 1976 jeweils Ende Mai.
Die Zahlen ab 1971 sind mit denen von 1970 und früher wegen der unterschiedlichen Fortschreibungsgrundlagen nicht unmittelbar vergleichbar.

Quelle: Arbeits- und Sozialstatistik Heft 5-6/1978, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Tabelle 9: Einarbeitungszuschuß, Anteil der Frauen

Jahr	Insgesamt (1)	darunter Frauen	
		absolut (2)	in % von (1) (3)
1971	31 680	12 963	40,9
1972	15 704	6 477	41,2
1973	10 116	4 238	41,9
1974	10 682	3 654	34,2
1975	18 115	5 422	29,9
1976	14 782	4 742	32,1
1977	16 742	5 218	31,2
1978	10 006 ¹⁾	3 037 ¹⁾	30,0 ¹⁾

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnung

1) bis Juni 1978

Tabelle 10: Eingliederungsbeihilfen nach Geschlecht und im Vergleich zu den Anteilen der Arbeitslosigkeit

Jahr	1 Anzahl der Fälle	2		3	
		davon Frauen		arbeitslose Frauen	
		absolut	in % von (1)	absolut	in % der Arbeitslosen
1973	6 577	1 550	23,6	123 555	45,2
1974	10 147	2 770	27,3	257 796	44,3
1975	37 904	10 828	28,6	451 590	42,0
1976	57 582	15 756	27,4	493 825	46,6
1977	103 188	28 921	28,0	511 941	49,7

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnung

Tabelle 11: Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach Geschlecht

	1977					1978				
	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	1.Hj.78
Fälle	6 864	6 785	5 466	7 347	6 633	11 612	14 062	9 392	9 835	58 881
abs.	1 502	1 947	1 664	2 201	1 860	2 043	2 589	1 821	2 059	12 573
darunter Frauen										
in %	21,9	28,7	30,4	30,0	28,0	17,6	18,4	19,4	20,9	21,4

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA)

Tabelle 12: Durch ABM geförderte Arbeitnehmer am Ende des Monats nach Geschlecht

	1977					1978				
	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli
Fälle	43 570	42 363	39 433	37 205	38 568	43 598	51 506	54 912	57 708	59 313
abs.	8 842	9 410	9 964	10 554	11 391	12 197	13 475	13 989	14 599	14 941
darunter Frauen										
in %	20,3	22,2	25,3	28,4	29,5	28,0	26,2	25,5	25,3	25,2

Quelle: ANBA

Anmerkungen:

- 1) Infratest Sozialforschung/Infratest Wirtschaftsforschung (Dr. WERNER SÖRGEL), Arbeitsuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung - Forschungsbericht (hrsgg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, SOZIALFORSCHUNG, Bd. 5).
- 2) Zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitslosigkeit seit 1966 und mit differenziertem Tabellenmaterial vgl. GÜNTHER SCHMID, Strukturierte Arbeitslosigkeit, Königstein Frühjahr 1979: Athenäum Verlag.
- 3) Für eine derartig neoklassisch inspirierte Arbeit vgl. RÜDIGER SOLTWEDEL, "Zu den ökonomischen Bestimmungsfaktoren der Frauenarbeitslosigkeit", Referat anlässlich der Mitgliederversammlung deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute am 11./12. Mai 1978 in Bonn.
- 4) Ich orientiere mich vor allem am Konzept des "dualen Arbeitsmarkts", wie es insbesondere von MICHAEL PIORE entwickelt wurde; die Begründung betriebszentrierter Teilarbeitsmärkte aus dem Interesse an Auszahlung von Investitionen in Humankapital stützt sich auf den Segmentierungsansatz von SENGENDERGER. Segmentierung muß in meinen Augen allerdings eher als tendenzielles Strukturierungsprinzip betrachtet werden, das sich aus der spezifischen institutionellen Infrastruktur sozialer Marktwirtschaft ergibt; eine Tendenz, die historisch je nach ökonomischer Lage, Technologie und Sozialstruktur variiert. Damit vermeidet man die überstarke Betonung von Investitionen in Humankapital (etwa gegenüber Investitionen in Anlagen, Maschinen, Technologie), die dem Ansatz des ISF-München eigen ist.
- 5) Anregend dazu vgl. auch INGRID PEIKERT, "Frauenarbeit - Proletarisierung auf Widerruf?", in: Claus Offe (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied und Darmstadt 1977, S. 63-92.
- 6) Zur ausführlichen Erklärung des methodischen Ansatzes vgl. SCHMID, Strukturierte Arbeitslosigkeit a.a.O.
- 7) Es entspräche einem "ökologischen Trugschluß", daraus den Schluß zu ziehen, Facharbeiter wären überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Darum verwenden wir auch den Begriff "induzieren" statt "verursachen", weil zwischen den positiv korrelierenden Tatbeständen "Facharbeiteranteil" und "Anstieg der Frauenarbeitslosenquote" vielfältig Beziehungsketten oder "Kräfte" liegen, die

interpretationsbedürftig sind. In diesem Fall ziehen wir den Schluß, daß die gefundene Beziehung auf Verdrängungsprozesse hinweist.

- 8) Als in diesem Zusammenhang unverdächtige Quelle kann eine Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft zitiert werden, die sich mit dem Beschäftigungsabbau nach Betriebsgrößenstruktur in der jüngsten Krise beschäftigt. Diese Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, daß die Kleinbetriebe bei diesem Beschäftigungsabbau zwischen 1971 und 1975 eine erheblich größere Widerstandsfähigkeit zeigten als die Mittel- und Großunternehmen. Ob dieser Befund allerdings konjunkturtypisch verallgemeinert werden könne, hänge davon ab, inwiefern die noch nötigen langfristigen Untersuchungen über Konjunkturverläufe diese Aussage stützen oder widerlegen.

Im Durchschnitt aller Betriebsgrößenklassen schrumpfte die Zahl der Unternehmen um 6,9 % von 44.813 auf 41.733, die Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten wiesen dagegen nur eine Schrumpfungsquote von 4,5 % aus. Der Abbau der Beschäftigten von 8,71 auf 7,72 Mio Personen lag im Durchschnitt aller Größenklassen bei 11,4 %. Bei den "Kleinen" wurde dagegen nur ein Rückgang von 3,4 % registriert. Von den 990.000 verlorenen Arbeitsplätzen entfielen lediglich 34.000 auf sie. Bei einer proportionalen Entwicklung hätte es dagegen zu einem Abbau von mindestens 70.000 Beschäftigten kommen müssen.

Das IDW weist darauf hin, daß dieses günstige Abschneiden auch auf technisch-organisatorische Gründe zurückzuführen ist. In kleineren Unternehmen seien wichtige Arbeitsfunktionen oft nur einem oder wenigen Arbeitskräften zugeordnet, in Rezessionszeiten könnten Anpassungen deshalb bei ihnen nicht so leicht durchgeführt werden wie bei den anders organisierten Großbetrieben. Schließlich hätten die großen Unternehmen 1971 ihren Beschäftigungsstand wahrscheinlich höher gehalten, als dies für die Produktion nötig gewesen sei, während die kleineren vorsichtiger disponierten. (Meldung des TAGESSPIEGEL vom 31. Oktober 1978).

- 9) Vgl. JOHANN HANDL, "Ausmaß und Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen", in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 31: Probleme bei der Konstruktion sozioökonomischer Modelle, Nürnberg 1978, S. 189-256.
- 10) FRED HIRSCH, Social Limits to Growth, London and Henley 1977: Routledge & Kegan Paul.
- 11) Darauf deutet auch ein Ergebnis der Sonderauswertung des Mikrozensus 1976 hin: "Die wenigsten Kinder (unter 150

je 100 Ehen) haben: die mäßig und gut verdienenden Beamten und Angestellten, deren Frauen erwerbstätig sind, gleich ob sie im eigenen Haus oder zur Miete wohnen. Es kann angenommen werden, daß hier versucht wird, einen gehobenen Lebensstandard, in der Nähe des Standards der besser Verdienenden zu erreichen. Im Interesse des Fortkommens der ein bis zwei Kinder wird auf weitere Kinder verzichtet. Das schafft zugleich die Voraussetzung dafür, daß die Frau zur Vergrößerung des Familieneinkommens erwerbstätig sein kann.", aus: Wirtschaft und Statistik, H. 8 (1978), S. 480.

- 12) Das herausragendste Kennzeichen der jüngsten Krise gegenüber 1967 ist wohl der beträchtliche Anteil jüngerer arbeitsloser Frauen mit dem Status "Angestellte". Während arbeitslose Frauen - Angestellte im Alter bis zu 35 Jahren 1967 nur 4,4 % der Gesamtarbeitslosigkeit ausmachten (bei einem Erwerbspersonenanteil von 11,2 %), betrug ihr Anteil im Jahr 1977 schon 18,8 % (bei einem Erwerbspersonenanteil von 12,7 %; vgl. SCHMID, Strukturierte Arbeitslosigkeit, a.a.O.).
- 13) Vgl. P.R. HOFSTÄTTER, "Erwerbstätige Hausfrauen", in: Psychologie und Praxis, Bd. XXII, Jan.-März 1978, S. 1-18.
- 14) Zur Wirksamkeit dieses Programms vgl. GÜNTHER SCHMID, "Wage-cost-subsidy Programme in Germany 1974/75. Some circumstantial evidence of its impact and effect. A quantitative study", Discussion Paper Series of the International Institute of Management - Wissenschaftszentrum Berlin, dp/zz - 111, 1977. Überarbeitete und verkürzte Fassung in Journal of Industrial Economics, forthcoming.
- 15) Vgl. BURKHART LUTZ, WERNER SENGENBERGER, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik (Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 26), Göttingen 1974: Verlag Otto Schwartz & Co.
- 16) Vgl. UTA KRAUTKRÄMER, "Labour Market Administration in the Federal Republic of Germany", Wissenschaftszentrum Berlin, IIM Papers IIM/78 - 14b, Berlin, August 1978.
- 17) Selten wohl kommt das Versicherungsprinzip so eindeutig zum Durchbruch wie in der umstrittenen Durchführungsregelung im Zusammenhang mit einem "zumutbaren" Arbeitsplatz (Runderlaß 230/78): Hier wurde ausdrücklich mit dem Versicherungsprinzip argumentiert, wonach die Entscheidung über die Zumutbarkeit eine Güterabwägung zwischen Interessen der Versichertengemeinschaft

und Interessen des Einzelnen darstellt. Im Interesse einer raschen Beendigung der Arbeitslosigkeit schulde der Arbeitslose der gesamten Versicherungsgemeinschaft eine weitgehende Anpassung seiner Vermittlungswünsche und -vorstellungen an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts. Handelt es sich hier schon um eine unzulässige Hypostasierung der Bedürfnisse "des Arbeitsmarkts", weil ja wohl die Bedürfnisse der Arbeitslosen auch einen Teil der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts ausmachen, so schlägt das Versicherungsprinzip eindeutig durch in der Vorstellung, der Kreis zumutbarer Beschäftigungen weite sich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit aus, eine Ausweitung, die sowohl die berufliche wie die räumliche Mobilität wie auch die sonstigen Arbeitsbedingungen betreffe.

- 18) Vgl. ausführlicher dazu WERNER SENGENBERGER, Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Frankfurt a.M. 1975: aspekte Verlag.
- 19) Ausführlich und sehr anregend zum Arbeitsvertrag als Versicherungsverhältnis vgl. JÜRGEN BACKHAUS, Arbeitsverhältnis und Konjunktur. Politisch-ökonomische Analyse eines Vorschlags zur Bekämpfung der (offenen) Arbeitslosigkeit, unveröff. Manuskript, Februar 1978: Center for Study of Public Choice, Blacksburg, VA 24061. Auch OFFE nimmt die Struktur des Arbeitsvertrags zum Ausgangspunkt seiner Theorie strukturierter Arbeitslosigkeit; vgl. CLAUD OFFE (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarkts, Neuwied und Darmstadt 1977: Hermann Luchterhand Verlag - dort vor allem die Einleitung.
- 20) Es handelt sich um das jüngste Gutachten der Prognos AG Basel für die Stuttgarter Landesregierung "Die längerfristige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in der Bundesrepublik und Baden-Württemberg"; laut Meldung von DIE ZEIT, Nr. 41 - 6.10.1978.
- 21) Vgl. dazu ausführlicher SCHMID, Strukturierte Arbeitslosigkeit, a.a.O.
- 22) Eindringlich dargestellt bei DIETER MERTENS "Argumente für eine integrations- und solidaritätsorientierte Arbeitspolitik", Vortrag anlässlich der 41. Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute am 11./12.5.1978 in Bonn. Vgl. zur flexiblen Arbeitszeitpolitik auch die zahlreichen anregenden Beiträge von BERNHARD TERIET (IAB).
- 23) Vgl. BACKHAUS, a.a.O.

- 24) Vgl. FRITZ W. SCHARPF, SABINE GENSIOR, JOBST FIEDLER, Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslose Hochschulabsolventen in Berlin (West), Projektbericht August 1978.